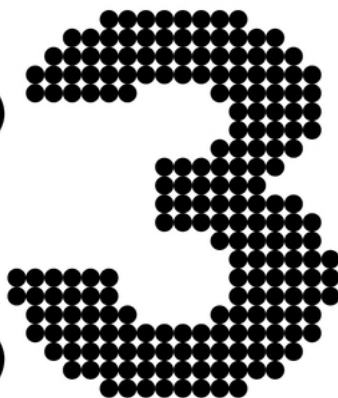
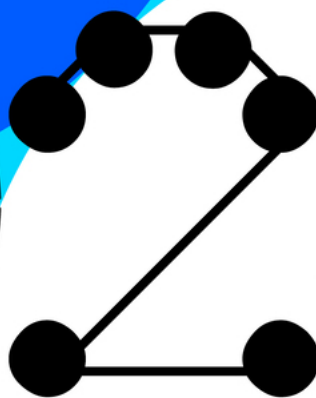
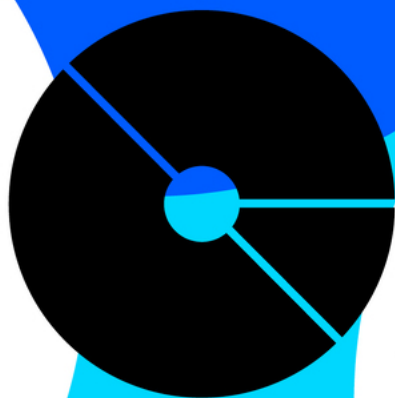
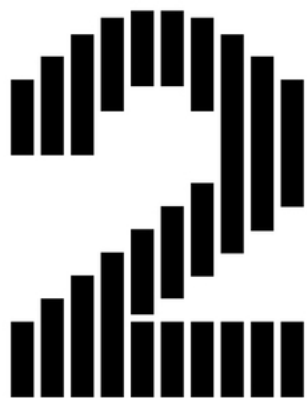


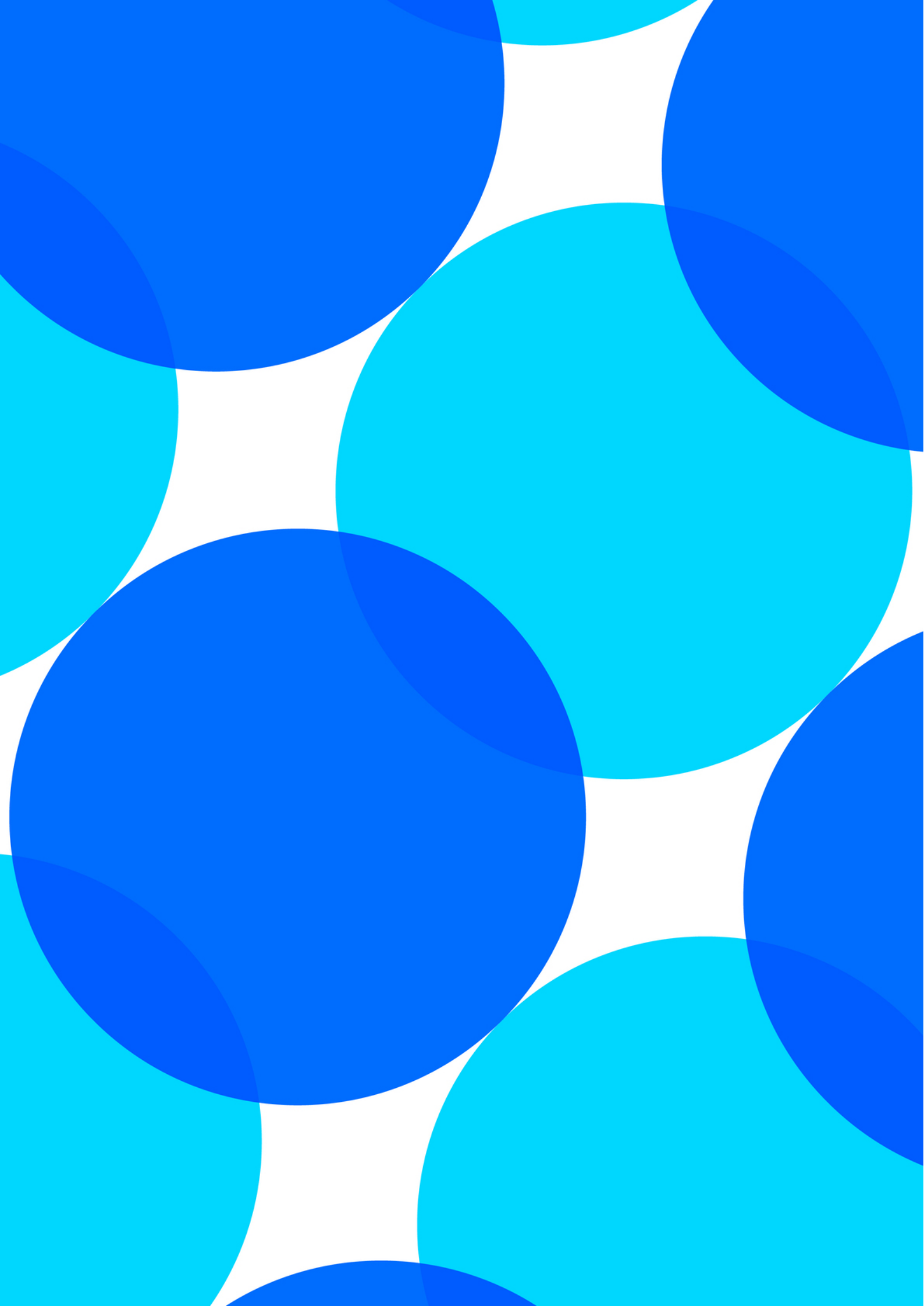
Banco Sabadell

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros



31 de diciembre de 2023





Banco Sabadell
Informe Anual sobre Remuneraciones
de los Consejeros
2023

Índice

Introducción	2
1. Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell 2024, 2025 y 2026	3
2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023	9
2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	10
2.2. Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	27
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024	30
3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos	31
3.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración	48
4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones	52
4.1. Esquema general	52
4.2. <i>Benchmarking</i> retributivo y asesores externos	54
5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible	56
6. Conciliación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV	60
7. Apéndice estadístico	67

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

Se presenta el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco de Sabadell, S.A. (en adelante, Banco Sabadell, el Banco o la Entidad).

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell (en adelante, IARC o el Informe), se elabora con la información del Banco a cierre del ejercicio 2023, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) y a la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, CNMV).

El presente Informe, junto con el apéndice estadístico que se recoge en el apartado 7, ha sido difundido como “otra información relevante” en la CNMV y será presentado a votación consultiva y como punto separado del orden del día en la próxima Junta General de Accionistas del Banco, a celebrar en 2024. Asimismo, el presente Informe se encuentra disponible en la sección “Gobierno Corporativo y Política de Remuneraciones” en la página web corporativa del Grupo Banco Sabadell (www.grupobancosabadell.com).

La Junta General de Accionistas celebrada el 23 de marzo de 2023 aprobó una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

La nueva Política presenta novedades significativas con respecto a la anterior, por lo que la Junta General de Accionistas consideró adecuado, de conformidad con la normativa vigente, que comenzase su aplicación en 2023, desde el momento de su aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

El presente Informe incorpora un resumen de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación, y en él se describe cómo se ha aplicado durante el ejercicio 2023. Cabe destacar que, hasta el momento de la aprobación de la nueva Política por la Junta General de Accionistas de 2023, fue de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, y su complemento informativo, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022.

En el presente Informe se da continuidad a las mejoras incorporadas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de 2022, con una redacción más clara, completa y sencilla en favor de la transparencia comunicativa, y proporcionando mayor información referida a la aplicación de la política retributiva, de acuerdo con las mejores prácticas de mercado.

1. Política de Remuneraciones de los Consejeros de Banco Sabadell 2024, 2025 y 2026

1.1. Principales novedades

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, con una vigencia de 3 años, ha concluido su aplicación en 2023.

Con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas celebrada en 2023, se sometió a la aprobación de la misma, con un resultado de un 97,36 % de los votos a favor, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable desde el momento de su aprobación en 2023 y durante los tres ejercicios siguientes, esto es, 2024, 2025 y 2026, que introduce ciertas mejoras respecto a la Política de Remuneraciones de Consejeros vigente hasta el momento.

97,36%

Votos a favor

Principales novedades

- Refuerzo del principio general de sostenibilidad empresarial
- Cambio en el esquema de retribución del Consejero Delegado, modificando su mix retributivo con el fin de mejorar la alineación con el accionista. En concreto (i) se reduce su retribución fija en efectivo, (ii) una parte de la retribución fija se reinvierte en acciones que permanecerán indisponibles durante un período de cinco años, (iii) se introduce, en sustitución de parte de su retribución fija, una aportación a planes de previsión social de la cual el 15 por ciento será considerada beneficios discretos de pensión y (iv) se incrementa la retribución variable *target* a corto y largo plazo.
- Cambio en la retribución del Consejero Chief Risk Officer (en adelante Consejero CRO) con el fin de adecuarla al *benchmark* retributivo de la función ejecutiva desempeñada.
- Cambio en las condiciones contractuales del Presidente del Consejo de Administración, eliminando la cláusula de no competencia post contractual.
- Inclusión de la posibilidad de ajustar los importes diferidos en efectivo por la inflación, de conformidad con la habilitación permitida por las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE de la Autoridad Bancaria Europea (en adelante, "Directrices EBA/GL/2021/04").
- Incorporación de un apartado específico que regula, conforme a la modificación de la LSC, la posibilidad de aplicar excepciones temporales a la Política de Remuneraciones, desarrollando el procedimiento y las condiciones para su aplicación.

Por lo demás, se ha procurado aplicar una línea de continuidad, manteniendo sin variaciones en la mayor parte de los casos las cuantías de los distintos elementos retributivos respecto de los aplicados en ejercicios anteriores. Ello es coherente con el marco de aplicación de la Política Retributiva que regula la retribución del resto de la plantilla.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023 mantuvo su vigencia hasta la entrada en vigor de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Para mayor detalle, se puede acceder a la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante Política de Remuneraciones de los Consejeros) para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 aprobada por la Junta General de Accionistas de 23 de marzo de 2023 en el siguiente enlace: <https://www.grupbancsabadell.com/corp/es/gobierno-corporativo-y-politica-deremuneraciones/politica-de-remuneraciones-de-consejeros.html>.

www.grupbancsabadell.com

**>Gobierno Corporativo
y Política de Remuneraciones**

**>Política de Remuneraciones
de Consejeros**

1.2. Principios de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está orientada a la creación de valor a largo plazo, mediante el alineamiento de los intereses de sus accionistas y personas empleadas, y es coherente con los objetivos estratégicos de riesgos y de negocio, así como con los valores del Banco, todo ello con una gestión prudente del riesgo y evitando la existencia de conflictos de interés.

Siguiendo los principios generales establecidos en la Política Retributiva del Grupo Banco Sabadell, los principios sobre los que se basa la Política de Remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

1 Fomentar la sostenibilidad empresarial y social a medio-largo plazo, además de la alineación con los valores de Grupo

- Alineación de las retribuciones con los intereses de los accionistas y con la creación de valor a largo plazo.
- Impulso de una gestión de riesgos rigurosa, contemplando medidas para evitar el conflicto de interés.
- Alineación con la estrategia de negocio, objetivos, valores e intereses a largo plazo del Grupo.

La Política de Remuneraciones del Grupo Banco Sabadell, en su conjunto, incluye información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad. En particular, en materia de sostenibilidad, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- La política y las prácticas de remuneración del Grupo estarán en consonancia con su enfoque de gestión del riesgo de crédito y con su apetito y sus estrategias en relación con este riesgo, y no crearán conflicto de intereses. Además, estas prácticas incorporarán medidas para la gestión de conflictos de intereses, con vistas a proteger a los consumidores frente a un perjuicio indeseable.
- La política y las prácticas de remuneración integran los riesgos de sostenibilidad publicando información al respecto en la página web de Grupo.
- La política y las prácticas de remuneración estimularán un comportamiento coherente con los planteamientos del Grupo (frente a los riesgos) relacionados con el clima y el medio ambiente, así como con los compromisos voluntariamente asumidos por el Grupo. La política y las prácticas de remuneración promoverán un enfoque a largo plazo de la gestión de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales.
- Los componentes de la retribución deberán contribuir al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (en adelante ESG, de las siglas en inglés *Environmental, Social and Governance*) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.

El compromiso con la sostenibilidad y la implicación de las personas que forman parte de Banco Sabadell con el desempeño ESG está presente en los objetivos del Grupo.

A través del indicador sintético de sostenibilidad (ISos), establecido en 2020, se incluyen KPIs (Indicadores Clave de Rendimiento, por sus siglas en inglés) de las materias ESG y se vincula a la retribución variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos y resto del personal con retribución variable, formando parte de los objetivos de Grupo con un peso del 10 %. A partir del año 2023 para reforzar el alineamiento de la retribución de los Consejeros Ejecutivos con el compromiso de sostenibilidad del Grupo, se ha incorporado un indicador sintético de sostenibilidad a los objetivos plurianuales fijados por el Grupo, vinculados directamente con la retribución a largo plazo, con un peso del 20 %.

2 Asegurar un sistema retributivo competitivo y equitativo (competitividad externa y equidad interna), basado en la igualdad de retribución entre empleados y empleadas para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor

- Capaz de atraer y retener el mejor talento.
- Que recompense la trayectoria profesional y la responsabilidad, con independencia del género del empleado.
- Alineado con estándares de mercado y flexible para adaptarse a los cambios del entorno y las exigencias del sector.

3 Recompensar el desempeño, alineando la retribución con los resultados generados por el individuo sin incentivar la asunción de riesgos más allá del nivel tolerado por el Grupo.

- Equilibrio adecuado entre los distintos componentes de la retribución.
- Consideración de riesgos y resultados actuales y futuros, sin incentivar la asunción de riesgos que rebasen el nivel tolerado por el Grupo.
- Esquema sencillo, transparente y claro. La Política de Remuneraciones será comprensible y fácil de comunicar a toda la plantilla.

En materia de igualdad retributiva, la Política de Remuneraciones es imparcial en cuanto al género, en línea con el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, orientando la toma de decisiones para evitar cualquier brecha retributiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades como condición previa para que la remuneración sea neutra desde el punto de vista del género a largo plazo.

**En materia de igualdad retributiva,
la Política de Remuneraciones es imparcial
en cuanto al género, en línea con el principio
de igualdad de retribución para un mismo
trabajo o para un trabajo de igual valor.**



Principios aplicables a los miembros del Consejo de Administración

Principios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos	Principios de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración
<p>Equilibrio razonable entre elementos fijos y variables (anual y plurianual), que favorece una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de objetivos definidos a corto y largo plazo.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Consideración de múltiples métricas vinculadas a resultados, retorno, control y gestión de riesgos, solvencia, capital y objetivos estratégicos no financieros vinculados con la sostenibilidad. — Retribución a largo plazo, con un periodo de medición de objetivos de 3 años, vinculado objetivos de TSR, ESG y Sostenibilidad y ROTE y sujeto a un factor corrector por riesgos en función del cumplimiento de indicadores de capital y liquidez — No existen retribuciones variables garantizadas. — Mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento de objetivos y otros ajustes <i>ex-ante</i>. — Diferimiento del 60 % de la retribución variable anual a 5 años para cualquier elemento de retribución variable. — Abono de más del 50 % de la retribución variable en acciones (50 % para la parte <i>up-front</i> y 55 % para la parte diferida de la retribución variable anual y para la totalidad de la retribución a largo plazo). — Indisponibilidad de las acciones. Los Consejeros Ejecutivos no pueden transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso tienen un periodo de retención mínimo de un año. — Cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i>, de acuerdo con lo establecido en la normativa de entidades de crédito. — Asesoramiento externo recurrente al Consejo de Administración y la Comisión de Retribuciones en relación con las prácticas de mercado. 	<p>Se retribuye de acuerdo a las responsabilidades y funciones asumidas por cada Consejero, pero sin que se llegue a comprometer la independencia de los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> — No participan en el sistema de remuneración variable. — No perciben su remuneración mediante la entrega de acciones, opciones o derechos sobre acciones o instrumentos referenciados al valor de la acción. — No participan en sistemas de ahorro a largo plazo tales como planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

Además, la política cumple con las directivas y reglamentos europeos y las normas vigentes, especialmente la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la citada Ley y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, así como las Directrices sobre Gobierno Interno (EBA/GL/2021/05) de 2 de julio de 2021, las Directrices EBA/GL/2021/04, de 2 de julio de 2021, sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento Delegado (UE) 923/2021.

2. Aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de marzo de 2023. Hasta el momento de su aprobación, fue de aplicación la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada en la Junta General de Accionistas celebrada el 26 de marzo de 2021, y su complemento informativo, aprobado en la Junta General de Accionistas celebrada el 24 de marzo de 2022.

Se hace constar que durante el ejercicio 2023 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones, ni se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022 se sometió a votación consultiva en la Junta General de Accionistas celebrada el 23 de marzo de 2023:

- El número de acciones respecto de las cuales se emitieron votos válidos fue de 3.484.428.447 acciones, que se distribuyeron como se indica a continuación:
- 204.105 abstenciones, procedentes de 204.190.305 acciones propiedad de 446 accionistas que representaban el 5,859 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto;
- 67.441 votos en contra, procedentes de 67.541.341 acciones propiedad de 918 accionistas que representaban el 1,936 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto y,
- 3.212.172 votos a favor, procedentes de 3.212.696.801 acciones propiedad de 84.198 accionistas que representaban el 92,205 % del total del capital social presente y representado con derecho a voto.

92,20 %



61,30 %

Aumento de votos a favor

Como consecuencia de las novedades incorporadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de las mejoras en la transparencia de información, el resultado de la votación consultiva del informe ha aumentado del 61,30 % al 92,20 % de votos favorables.

En el presente apartado 2 se han incorporado los importes retributivos correspondientes a 2023 de todos los que han sido miembros del Consejo de Administración en este ejercicio.

2.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

2.1.1. Detalle de los elementos retributivos

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución.

El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

En cumplimiento de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, se ha modificado el esquema retributivo del Consejero Delegado. Estas modificaciones se basan en la reducción de la retribución fija del Consejero Delegado, pasando a ser de 1.900 miles de euros (2.000 miles de euros en 2022), de los que:

- 1.600 miles de euros se abonan en efectivo.

A su vez, el Consejero Delegado realiza, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones del Banco por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. El Consejero Delegado asume por su parte un compromiso y obligación de retención de las acciones del Banco adquiridas de cinco años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.

- 300 miles de euros se aportan a planes de previsión social.

No obstante, en el ejercicio 2023 y de acuerdo con lo establecido en la Política de Remuneraciones, se ha procedido a realizar una aportación adicional al sistema de previsión social de 600 miles de euros adicionales a cuenta de la retribución fija en efectivo del Consejero Delegado por la que la aportación inicial a dicho sistema ha sido de 900 miles de euros, de los cuales, el 15 por ciento son considerados beneficios discrecionales de pensiones.

En relación con la retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo del Consejero Delegado, se ha incrementado la cuantía *target*, o cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 por cien de los objetivos, de 600 miles de euros a 800 miles de euros para cada una de las retribuciones.

Tal y como se informó en el apartado 3 del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022, hasta la aprobación de la nueva Política, los elementos y cuantías que componían el paquete retributivo del Consejero Delegado por el desempeño de sus funciones ejecutivas se han mantenido inalterados respecto al año 2022.

Con esta variación del esquema retributivo del Consejero Delegado se modifica su mix retributivo (Retribución Variable /Retribución Fija), pasando de un 60,0 % a un 88,7 % de retribución variable (incluyendo los beneficios discrecionales de pensiones), y se incrementa la ratio de retribución a riesgo sobre la retribución total, pasando de un 37,5 % a un 55,6 %. Esta modificación tiene como objetivo alinear en mayor medida la retribución del Consejero Delegado con el interés de los accionistas, así como con los valores y los intereses a largo plazo del Grupo Banco Sabadell, y vincular aún más su retribución a la estrategia de riesgo y de negocio. Para fijar la retribución del Consejero Delegado, se han utilizado dos grupos de sociedades como benchmarking: un primer grupo de comparación compuesto por 15 bancos españoles y del resto de Europa (el benchmarking internacional), y un segundo grupo de comparación compuesto por 15 empresas españolas, la mayoría de ellas del IBEX-35 (el benchmarking nacional). (Ver detalle de la lista de entidades en el apartado 4.2)

La retribución total del Consejero Delegado para 2023 se sitúa en el 54 percentil del grupo de comparación nacional y en el 60 percentil del grupo de comparación internacional.

Para el Consejero CRO, la Política de Remuneraciones de los Consejeros establece una retribución fija anual de 553 miles de euros, a abonar en su totalidad en efectivo, siendo dicha retribución la misma que ya tenía aprobada con la anterior Política. En materia de previsión social se realiza a su favor una aportación anual equivalente a un 19 por ciento de su retribución fija, del que el 15 por ciento serán considerados beneficios discrecionales de pensiones.

Respecto a la retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo del ejercicio 2023, la cuantía *target* establecida para el Consejero CRO, ha sido de 100 miles de euros y 138 miles de euros (25 por ciento de su retribución fija), respectivamente.

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que han percibido en el 2023 los Consejeros Ejecutivos, en miles de euros, teniendo en consideración que para el Consejero Delegado se ha aplicado cada Política de Remuneraciones de forma proporcional al periodo de tiempo en que ha estado en vigor en el ejercicio 2023:

Elemento	Consejero Delegado (miles de euros)	Consejero CRO (miles de euros)
Salario fijo	1.100	553
Beneficios sociales y retribución en especie	34	39
Planes de previsión social	901	106
Retribución variable a corto plazo	983 (cumplimiento de objetivos 131,00 %)	116 (cumplimiento de objetivos 115,72 %)
Retribución a largo plazo	983 (cumplimiento de objetivos 131,00 %)	160 (cumplimiento de objetivos 115,72 %)

En relación con las retribuciones percibidas por el Consejero Delegado, a continuación, se detallan los importes correspondientes en función del periodo de tiempo que han estado en vigor cada una de las Políticas de Remuneración en el ejercicio 2023 (*).

(miles euros)	01/01/2023 31/03/2023	01/04/2023 31/12/2023
Retribución Fija		
Anual	2.000	1.600
Anual Proporcional	500	1.200
Aportación extraordinaria Plan Previsión Social		(-600)
Importe percibido	500	600
Importe percibido total		1.100
Retribución variable a corto plazo		
Importe <i>Target</i>	600	800
Importe <i>Target</i> Proporcional	148	603
Importe percibido	194	790
Importe percibido total		983
Retribución a largo plazo		
Importe <i>Target</i>	600	800
Importe <i>Target</i> Proporcional	148	603
Importe percibido	194	790
Importe percibido total		983

(*) Al Consejero Delegado se le aplicó la remuneración prevista en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2021, 2022, y 2023 hasta el 31 de marzo de 2023. El 1 de abril de 2023 el Consejero Delegado suscribió un nuevo contrato de prestación de servicios con Banco Sabadell para incorporar las condiciones retributivas previstas en la nueva Política de Remuneraciones.

A) Retribución fija

Salario fijo

- El salario fijo tiene como objetivo remunerar el conjunto de funciones y responsabilidades del puesto que se ocupa y que reconocen la contribución del Consejero Ejecutivo en dicho puesto mientras lo ostente.

Beneficios sociales y retribución en especie

- Beneficios sociales y retribución en especie: Los Consejeros Ejecutivos han sido beneficiarios en 2023, entre otros, de un seguro de vida colectivo, ayuda escolar y cesta de navidad (aplicable a toda la plantilla de la Entidad), de un seguro médico y coberturas de riesgo (aplicable también al equipo directivo de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.

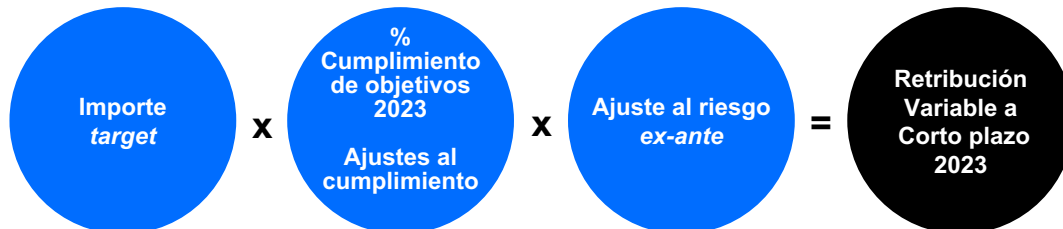
Aportaciones a planes de previsión social

- Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios de una Póliza de Seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta.
- De las aportaciones que se realizan a su favor, el 85 % tiene la consideración de remuneración fija, y el 15 % restante de "beneficio discrecional de pensiones" que se considera como retribución variable de acuerdo con la normativa vigente, quedando vinculados al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, no pudiendo superar en ningún caso el 100 % del importe.

- Los importes informados incluyen las aportaciones a otras pólizas de las que disponen los Consejeros Ejecutivos, al igual que el resto del personal. En concreto, el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva.

B) Retribución variable a corto plazo 2023

La retribución variable a corto plazo relativa al ejercicio 2023 tenía el siguiente esquema:



B.1.) Porcentaje de cumplimiento de objetivos de Grupo 2023

El Consejo de Administración celebrado el 31 de enero 2024, determinó el nivel de cumplimiento de objetivos de Grupo de acuerdo con las ponderaciones establecidas al inicio del ejercicio. Se fijaron unos métodos de evaluación consistentes en definir unos parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones. Por debajo del 50 % de cumplimiento de un objetivo se consideraba 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general. La siguiente tabla resume los objetivos fijados y los niveles de cumplimiento.



Métrica	Definición	Ponderación	Resultado mínimo ⁽¹⁾	Resultado máximo ⁽²⁾	% Cumplimiento
ROTE	<i>Return on tangible equity</i>	20 %	7,4 %	11,4 %	150,0 %
Beneficio neto del Grupo	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.	20 %	0,9 MME	1,3 MME	150,0 %
Margen de intereses más comisiones	Margen de intereses más comisiones netas consolidado del Grupo Banco Sabadell de 2023.	10 %	5,7 MME	6,2 MME	126,3 %
Gastos Grupo	Suma de gastos consolidados de personal, generales y derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (personal y generales).	10 %	2,7 MME	2,5 MME	81,7 %
Calidad de activos	<i>Cost of Risk</i> (6,7 %) + Volumen NPA (6,7 %) + Ratio de Cobertura de activos problemáticos (6,7 %)	20 %			146,6 %
	CoR		0,65 %	0,45 %	139,7 %
	Volumen NPA		7,9 MME	7,2 MME	150,0 %
	Cobertura de NPAs Totales		49,30 %	53,30 %	150,0 %
Calidad de servicios	Indicador sintético que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, pymes, privada, empresas y corporativa) y de cada canal de relación (oficina, internet, mobile,...) y la valoración del clima laboral por parte de las empleadas y empleados de la entidad por su influencia en la calidad de servicio.	10 %	50,0 %	150,0 %	125,7 %
Sostenibilidad	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente e igualdad de género: Financiación Verde vinculada o con aplicación a la Sostenibilidad, Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de <i>rating</i> / Indices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.	10 %	50,0 %	150,0 %	123,2 %
Total		100 %			135,0 %

(1) Resultado mínimo para devengar cumplimiento del objetivo

(2) Resultado máximo, a partir del cual el cumplimiento del objetivo queda fijado en 150 %

En el presente ejercicio 2023, Banco Sabadell ha logrado un beneficio neto de 1,3MM€, lo que representa un incremento del 55 % sobre el ejercicio anterior. Esta mejora viene propiciada principalmente por un buen comportamiento de la mejora de la curva de tipos de interés que ha impulsado el incremento del rendimiento del crédito y la cartera de renta fija que, conjuntamente con la gestión comercial del coste de pasivo, han contribuido a la mejora del margen de intereses en el ejercicio.

Adicionalmente, los esfuerzos en la contención de costes recurrentes y la mejora en dotaciones ordinarias que han mejorado el CoR, han permitido al Grupo alcanzar un ROTE para el 2023 del 11,5 %, lo que supone un aumento de 373 pbs respecto a 2022 y llegar unos niveles que cubren el coste de capital.

A continuación, se presentan en detalle cada uno de los objetivos de Grupo para el 2023:

- **Beneficio Neto:** ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.
El peso de este objetivo es del 20,0 % sobre el total y a cierre del ejercicio 2023 correspondería un cumplimiento de 150 %.
- **RoTE:** índice que mide el grado de rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios tangibles medios. Para ello, el numerador utilizado es el beneficio atribuido al grupo y como denominador los fondos propios medios de los que se excluyen el importe de los activos intangibles y los fondos de comercio.
El peso se sitúa en el 20,0 % y a cierre del ejercicio 2023 correspondería un cumplimiento de 150 %.
- **Margen Básico:** medida que recoge los ingresos vinculados más directamente a la actividad bancaria, compuesto por el margen de intereses y las comisiones netas del Grupo.
El peso sobre el total es de un 10 %, habiéndose alcanzado un cumplimiento en 2023 de 126,3 %.
- **Gastos:** incluye los gastos soportados por la entidad y que comprenden gastos de personal del Grupo, gastos generales del Grupo y gastos derivados de la actividad inmobiliaria que no están incluidos en los anteriores.
Dicho objetivo pondera un 10 % sobre el total y su cumplimiento a cierre de 2023 se ha situado en el 81,7 %.
- **Calidad de activos:** este objetivo está formado por tres indicadores diferentes. El primero es el *Cost of Risk*, calculado como la suma de dotaciones a insolvencias y otros activos financieros dividido entre la suma de crédito a la clientela bruto, inmuebles problemáticos y avales y que nos informa de las pérdidas por unidad de crédito concedido. El segundo es el saldo de NPAs (*Non Performing Assets*) formado por la suma del saldo de Stage 3 y de los inmuebles problemáticos. El tercero es la Cobertura NPA's Totales calculado como el cociente entre las provisiones asociadas a activos problemáticos entre el total de activos problemáticos.
El peso del mismo es de un 20 %, ponderando un 6,7 % cada uno, siendo el cumplimiento ponderado de cada uno del 146,6 % para 2023.

La información utilizada en el cálculo de los indicadores financieros se ha derivado de datos auditados en las Cuentas Anuales, manteniendo la definición establecida en su fijación inicial.

A continuación se incluye el detalle de los indicadores no financieros:

- **Calidad de servicios:** indicador sintético que recoge la valoración de la calidad del servicio, que agrupa los siguientes parámetros:

Parámetro	Definición	Ponderación	Cumplimiento
Clima laboral	Resultado encuesta de clima anual	50 %	133,3 %
Satisfacción de clientes	Sabadell España	35 %	116,5 %
	— Satisfacción Global Oficina		
	— NPS Particulares		
	— NPS Pymes		
	— NPS Empresas		
	— NPS Banca Privada		
	TSB	10 %	126,8 %
	— Bank NPS Channels NPS (<i>Mobile, Branch, Telephony, and Internet banking</i>)		
	Corporate & Investment Banking	5 %	111,3 %
	— NPS España y Ofex EMEA		
Total	—	100 %	125,7 %

- **Indicador de Sostenibilidad:** indicador sintético de sostenibilidad, con un peso del 10 % en los objetivos de Grupo, que agrupa los siguientes parámetros:

Parámetro	Definición	Ponderación	Cumplimiento
Agencias de <i>Rating</i>	Mejorar nota de los principales índices ESG de agencias de <i>rating</i> (MSCI, Sustainalytics, ISS, DJSI)	20 %	131,3 %
Plan Finanzas Sostenibles	— Normas sectoriales. Ampliación perímetro clientes NFRD	20 %	111,6 %
	— Portfolio Alignment. Establecer dinámica seguimiento		
	— Reporting. Incrementar granularidad		
	— Adaptación ESG Framework (políticas admisión)		
Diversidad	% Mujeres directivas	20 %	113,9 %
Medio ambiente	— Financiación FAS	40 %	129,6 %
	— Financiación FvS		
Total	—	100 %	123,2 %

Este indicador se sigue periódicamente en el Comité de Sostenibilidad e incorpora en su revisión la actualización de sus indicadores. El cumplimiento de este indicador en 2023 ha sido de 123,2 %.

B.2.) Cumplimiento objetivos Consejero Delegado

El cumplimiento de objetivos final anual para el Consejero Delegado, teniendo en cuenta todos los parámetros descritos anteriormente, así como la valoración anual del Consejero Delegado, ha resultado ser de un 131,00 %.

131,00 %

Cumplimiento de objetivos final anual

El Consejero Delegado tenía un 80 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo y el 20 % restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente.

La valoración cualitativa individual del Consejero Delegado se ha basado en su contribución y liderazgo para la consecución de la estrategia del Grupo, en concreto para 2023 centrada en la reducción de costes, la ejecución del plan de digitalización y el incremento de la rentabilidad para todo el Grupo Banco Sabadell.

En términos de consecución, destaca el desempeño individual del Consejero Delegado para la consecución de los siguientes objetivos clave en la estrategia del Grupo:

- Comportamiento del valor de la acción con respecto a los peers, siendo la Entidad que ha alcanzado una mayor revalorización de su acción.
- Evolución positiva del índice de rentabilidad ROTE (*Return on tangible equity*), dando continuidad al crecimiento sostenido de este indicador en los últimos ejercicios.
- En un entorno geopolítico complejo, la Entidad ha obtenido resultados récords en el ejercicio 2023, alcanzándose un beneficio neto superior a los 1.300 millones de euros.
- Consolidación de la mejora de la contribución al Grupo de los resultados de la filial TSB.
- Posición sólida en términos de solvencia, gracias a una gestión eficiente de las exigencias regulatorias en materia de capital y de las carteras de activos.
- Finalización con éxito del plan de digitalización, posicionando a la Entidad en niveles de liderazgo en materia digital.

Asimismo, en la valoración del desempeño de sus funciones se ha valorado:

- Su liderazgo en la ejecución de las iniciativas y prioridades de gestión.
- Desarrollo de la función de representación del Banco en diferentes órganos e instituciones.
- Gobernanza y gestión de los stakeholders.

La valoración cualitativa individual ha sido fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente, y ha resultado ser de un 115 %. Este indicador está limitado a un máximo de cumplimiento del 120 %.

B.3.) Cumplimiento objetivos Consejero CRO

El cumplimiento de objetivos final anual para el Consejero CRO, teniendo en cuenta todos los parámetros descritos anteriormente así como la valoración anual del Consejero CRO, ha resultado ser de un 115,72 %.

115,72 %

Cumplimiento de objetivos final anual

El Consejero CRO tenía un 25 % de su retribución variable anual vinculada a objetivos de Grupo. El 75 % restante estaba indexada a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales y de una valoración cualitativa individual. Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

— A este respecto, para 2023 los objetivos funcionales fijados para el Consejero CRO se valoraban en función de los siguientes parámetros:

Como objetivos cuantitativos se encuentran:

- La mejora en la calificación SREP, con una ponderación del 30 % de los objetivos funcionales.
- Clima de la Dirección, con una ponderación del 10 % de los objetivos funcionales.

Como objetivos cualitativos:

- Contribución al funcionamiento de la Comisión de Riesgos, con una ponderación del 10 %.
- Cumplimiento de los planes anuales previstos para la segunda línea de defensa (2LoD) con una ponderación del 35 %.
- Valoración de la On-site Inspections (OSI) de segunda línea de defensa, con una ponderación del 15 %.

El cumplimiento de los objetivos funcionales del Consejero CRO en 2023 ha ascendido a 107,25 %.

Por lo que respecta a la valoración cualitativa individual, se han valorado los siguientes aspectos:

- La continuidad y reforzamiento de su gestión en todas las áreas clave bajo su responsabilidad.
- Su participación y liderazgo para el reconocimiento, por parte de los diferentes órganos e instituciones, de las mejoras del Banco en el área que representa.
- Su capacidad para anticipar, identificar y gestionar los potenciales riesgos, otorgando las herramientas adecuadas para que se puedan adoptar las decisiones estratégicas del Grupo.
- La credibilidad de su función ante el resto de las áreas del Banco, que ha permitido se refuerce la gestión de los riesgos en la Entidad.

El cumplimiento de la valoración cualitativa individual del Consejero CRO en 2023 ha sido del 115 %. Este indicador está limitado a un máximo de cumplimiento del 120 %.

La evaluación a final de año de estos objetivos le corresponde a la Comisión de Riesgos, quien propone el nivel de consecución y el grado de cumplimiento conseguido.

107,25 %

Cumplimiento de objetivos funcionales en 2023

Tanto el porcentaje de cumplimiento de los objetivos del Consejero Delegado como del Consejero CRO han sido aprobados por el Consejo de Administración el 31 de enero de 2024.

Para tener derecho a percibir retribución variable debía superarse el 60 % de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60 % no se percibiría retribución variable y por encima del 144 % no se hubiese generado mayor percepción de retribución variable.

B.4.) Ajustes al cumplimiento

El Consejo de Administración no ha considerado necesario introducir ajuste alguno al nivel de cumplimiento de objetivos descrito anteriormente, ya que los niveles de capital (CET1) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) de la Entidad han respetado los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*).

En este sentido, la Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, en su reunión de 26 de enero de 2024, ha analizado la aplicabilidad del Factor Corrector por Riesgos (FCR) sobre los objetivos de Grupo. De acuerdo con los objetivos de capital y liquidez, métricas, escalas de logro y curvas de pago del FCR aprobados por el Consejo de Administración el 25 de enero de 2023, la Comisión de Retribuciones ha determinado que se han cumplido los umbrales que se exigen en el RAS para generar el derecho a la totalidad de la retribución variable que corresponda con el cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos al respecto.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual del Consejero CRO, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno. En este sentido, al Consejero CRO se le ha aplicado un ajuste en el cumplimiento de 0,02 puntos porcentuales.

B.5.) Ajustes al riesgo *ex-ante*

La Comisión de Retribuciones, a partir de la información facilitada por la Dirección de Control Interno, no ha considerado proponer ningún ajuste *ex-ante* adicional individual o colectivo para 2023 en la medida en que:

- El Grupo y/o las entidades de crédito filiales han alcanzado el nivel MDA (*maximum distributable amount*) que determina la regulación en vigor.
- De acuerdo con los informes recibidos por las direcciones de Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiera y la propia Dirección de Control Interno, la retribución variable a corto plazo 2023 está alineada con los niveles de riesgo y de control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo RAS, solvencia y liquidez, o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.

B.6.) Retribución variable a corto plazo generada en 2023

Una vez calculado el cumplimiento de objetivos a nivel Grupo e individuales, y la innecesariedad de aplicar ajustes *ex-ante*, se ha determinado la retribución variable a conceder de forma individual para cada uno de los Consejeros Ejecutivos. A partir de la cifra individual de *target* asignado y el cumplimiento de objetivos obtenido, la retribución variable correspondiente a los Consejeros Ejecutivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, en su reunión de 31 de enero de 2024, con los siguientes importes: 983 miles de euros para el Consejero Delegado y 116 miles de euros para el Consejero CRO:

Conforme a la normativa aplicable, estos importes se abonan de la siguiente manera:

- El 40 % se percibe en 2024, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2024 de la parte no diferida), con obligación de retención de estas acciones hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a

dos veces su retribución fija anual y en cualquier caso un periodo de retención mínimo de un año.

- El 60 % se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono de la parte no diferida), con la misma obligación de retención que las entregadas de forma inmediatas (Up-front) en el año 2024.

Abono			D. César González-Bueno	D. David Vegara Figueras
Up-front	2024	miles de euros	197	23
		número acciones	165.138	19.432
Diferido	2025	miles de euros	53	6
		número acciones	54.495	6.412
	2026	miles de euros	53	6
		número acciones	54.495	6.412
	2027	miles de euros	53	6
		número acciones	54.495	6.412
	2028	miles de euros	53	6
		número acciones	54.495	6.412
	2029	miles de euros	53	6
		número acciones	54.495	6.412

NOTA: En la medida que las acciones se entregarán en la sesión del último día hábil del mes de febrero, y a efectos de poder confeccionar este cuadro, se ha tomado como valor para el cálculo del número de acciones el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2023 (1,191€/acción). El número de acciones se actualizará con el valor de cierre de la sesión del último día hábil del mes de febrero cuando este se conozca.

Los importes y las acciones diferidas se encuentran sujetas a las cláusulas *malus* y *clawback* descritas en el apartado 3.1.2.B) del presente Informe.

De acuerdo con las instrucciones de la Circular 4/2013, de 12 de junio, de la CNMV, en el Anexo Estadístico C.1.a.i) se incluye el importe no diferido en efectivo que se abona en 2024. En el cuadro C.1.a.ii) se incluyen tanto las acciones entregadas (instrumentos financieros consolidados en el ejercicio 2023) como las diferidas (instrumentos financieros al final del ejercicio 2023).

B.7.) Retribución variable diferida de ejercicios anteriores cuyo pago corresponde en 2024

Como información complementaria a los cuadros C.1.a) i) y ii) del Apéndice Estadístico, se informa de que en 2024 se ha entregado a los Consejeros Ejecutivos el importe en efectivo y las acciones correspondientes por el diferimiento por un periodo de 5 años de la retribución variable a corto plazo devengada en los ejercicios anteriores, así como los correspondientes a la retribución a largo plazo devengada en los ejercicios anteriores y a la indemnización por cese como Consejera Ejecutiva de María José García Beato en 2021, todo ello de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A continuación, se incluye el detalle de los importes de las entregas en efectivo, en miles de euros y en acciones en 2024 correspondientes a retribución variable diferida de ejercicios anteriores:

		D. César González-Bueno	D. David Vegara Figueras	D. Josep Oliu Creus ¹	D ^a María José García Beato ¹
Retribución variable 2021	miles de euros	30	5	19	—
	número acciones	47.513	8.490	30.278	—
Retribución variable 2022	miles de euros	38	5	—	—
	número acciones	37.305	5.427	—	—
Retribución a largo plazo 2019-2021	miles de euros	—	5	20	5
	número acciones	—	5.384	23.280	6.088
Retribución a largo plazo 2020-2022	miles de euros	—	19	—	15
	número acciones	—	63.291	—	50.391
Indemnización por cese	miles de euros	—	—	—	44
	número acciones	—	—	—	102.232

(1) Importes diferidos correspondientes al periodo en que fueron Consejeros ejecutivos.

La Comisión de Retribuciones ha revisado si concurren las circunstancias para la aplicación de las cláusulas de reducción o cancelación de la retribución variable diferida (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*), en función de las características y circunstancias de cada caso en particular, concluyendo que en 2023 no se ha producido ninguna de las causas que activarían dichas cláusulas.

C) Retribución a largo plazo

En el presente apartado se incluye la información de los esquemas retributivos a largo plazo cuyos periodos de medición de objetivos abarcan el ejercicio 2023. A título ilustrativo, se muestran los calendarios de cada uno de los incentivos a largo plazo en vigor.

Retribución a largo plazo	2021	2022	2023	2024	2025
2021-2023	Inicio periodo de medición		Fin del periodo de medición		
2022-2024	Inicio periodo de medición			Fin del periodo de medición	
2023-2025			Inicio periodo de medición		Fin del periodo de medición

C.1.) Retribución a largo plazo 2021-2023

El esquema de la retribución a largo plazo 2021-2023 se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), en el que se establecía un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

Una vez finalizado el año 2021, durante el primer trimestre de 2022 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2021. A la hora de determinar el importe de referencia ajustado también se analizó la

aplicabilidad de los ajustes *ex-ante* establecidos en la retribución variable (descritos en este Informe, entre otros, en el apartado 2.1.1.B).

Consejero	Importe de referencia inicial (miles de euros)	Importe de referencia ajustado (miles de euros)
Consejero Delegado	475	558
Consejero CRO	113	112
Presidente	119	140

De conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los importes de referencia ajustados se configuraron con un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %) que se determinaron con el precio medio ponderado de las 20 últimas sesiones del mes de diciembre de 2021, resultando lo siguiente:

Consejero	Importe (miles de euros)	Número acciones
Consejero Delegado	251	522.619
Consejero CRO	50	105.070
Presidente	63	130.732

El abono del importe de referencia ajustado quedó sometido a los siguientes objetivos plurianuales establecidos para el periodo 2021-2023:

Objetivo	Ponderación	Resultado	% Cumplimiento
Rentabilidad al Accionista (Total <i>Shareholder Return</i> relativo)	25 %	1º	100 %
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25 %	218,4 %	100 %
Solvencia (CET 1)	25 %	13,27 %	100 %
<i>Return on Risk Adjusted Capital</i> (RoRAC)	25 %	16,8 %	100 %
Total	100 %	—	100 %

A continuación, se presentan en detalle cada uno de los objetivos de largo plazo 2021-2023:

Rentabilidad al accionista (*Total Shareholder Return, TSR*)

Métrica que determina el retorno total que obtendría un accionista por su inversión. Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y la variación del valor de la acción calculada como la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 primeras sesiones posteriores al 1 de enero de 2021 y al 31 de diciembre de 2023.

El TSR de Banco Sabadell se compara con el TSR de las siguientes compañías (*peer group*):

Peer group

ABN AMRO Group NV	Erste Group	Skandinaviska Enskilda Banken
Banco Bpm SpA	Intesa Sanpaolo SpA	Standard Chartered Bank
Bankinter S.A.	KBC Groep NV	Swedbank
BBVA, S.A.	Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	Virgin Money
Caixabank S.A.	Raiffeisen	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

A tal efecto, el Consejo de Administración de fecha 30 de noviembre de 2023, previo informe de la Comisión de Retribuciones, aprobó la modificación del escalado de cumplimiento, debido a la absorción de dos de las entidades que formaban parte del grupo de comparación (Bankia, S.A y UBI Banca), y a la eliminación de una de ellas por haber dejado de cotizar (Natixis, S.A).

Escala de logro:

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>	% de cumplimiento
Entre la 1ª y la 6ª	100 %
Entre la 7ª y la 9ª	75 %
Entre la 10ª y la 12ª	50 %
Entre la 13ª y la 15ª	0 %

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que la posición de Banco Sabadell dentro del *peer group* ha sido la 1ª, el porcentaje de cumplimiento es del 100 %.

Liquidity Coverage Ratio

Es una ratio que nos informa de que la entidad dispone de suficientes activos líquidos para asegurar la capacidad de hacer frente a obligaciones a corto plazo, calculándose como el cociente entre los activos líquidos de alta calidad (HQLAs) y las salidas netas de efectivo en 30 días.

Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Liquidity Coverage Ratio se considera el nivel establecido en el RAS (Risk Appetite Statement) de la Entidad. La medición de este indicador se realiza considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

Si el LCR promedio es superior al *early warning indicator* (EWI), se considera un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considera un cumplimiento del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el LCR promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2023 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100 %.

Solvencia CET 1

Esta ratio es la principal medida de solvencia utilizada por los diferentes agentes del sector financiero. La ratio CET1 es el cociente entre el capital de Nivel 1 (*Common Equity Tier 1*) y los activos ponderados por riesgo (*Risk Weighted Assets*).

Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considera el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la

Entidad. La medición de este indicador se realiza considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

Si el CET1 promedio es superior al *early warning indicator* (EWI), se considera un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considera un cumplimiento del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el CET1 promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2023 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100 %.

Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)

Índice que mide el grado de rentabilidad de la compañía sobre los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET 1. Para ello, el numerador utilizado es el beneficio atribuido al grupo y como denominador los fondos propios mínimos requeridos para cumplir con el *early warning indicator* (EWI) de solvencia CET 1.

Para el cálculo del cumplimiento del indicador de riesgo RoRAC se considera el nivel del *Cost of Equity*. La medición de este indicador se realiza considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

Si el RoRAC supera el *Cost of Equity*, se considera un cumplimiento del indicador del 100 %. Si no se alcanza, se considera un cumplimiento del indicador del 0 %.

Porcentaje de cumplimiento:

Teniendo en cuenta que el RORAC promedio de octubre, noviembre y diciembre de 2023 ha sido superior al *early warning indicator* (EWI), se ha considerado un cumplimiento del 100 %.

Teniendo en cuenta los porcentajes de cumplimiento de los objetivos y sus ponderaciones, el porcentaje de cumplimiento final de los objetivos de Retribución a largo plazo 2021-2023 ha sido del 100 %. La Comisión de Retribuciones de fecha 26 de enero de 2024 ha verificado que no procede realizar ningún tipo de ajuste a este porcentaje, resultando la siguiente distribución:

Consejero	Incentivo final (miles de euros)	Incentivo final (número acciones)
Consejero Delegado	251	522.619
Consejero CRO	50	105.070
Presidente	63	130.732

El calendario de abono de dicho incentivo, cumpliendo con los requisitos regulatorios correspondientes, es el siguiente:

		2025 (60 %)	2026 (20 %)	2027 (20 %)
Consejero Delegado	miles de euros	150	50	50
	número acciones	313.572	104.524	104.524
Consejero CRO	miles de euros	30	10	10
	número acciones	63.042	21.014	21.014
Presidente	miles de euros	38	13	13
	número acciones	78.439	26.146	26.146

Notas:

- Estos importes estarán sujetos a las cláusulas *malus* y *clawback* establecidas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros.
- Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.

C.2.) Retribución a largo plazo 2022-2024

Para el año 2022 se aprobó una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2021, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales, que establecía una cantidad de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % de los objetivos).

Una vez finalizado el año 2022, durante el primer trimestre de 2023 se ajustó el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2022.

Consejero	Importe de referencia inicial (miles de euros)	Importe de referencia ajustado (miles de euros)	Importe de referencia ajustado (efectivo miles de euros)	Importe de referencia ajustado (número acciones)
Consejero Delegado	600	(600 x 116,25 %) 698	314	437.928
Consejero CRO	131	(131 x 101,48 %) 133	60	83.625

Estos importes se verán afectados por el cumplimiento de los objetivos a largo plazo definidos para la retribución a largo plazo 2022-2024, no pudiendo resultar en ningún caso superiores a los indicados.

C.3.) Retribución a largo plazo 2023-2025

Para el año 2023 se aprobó una retribución a largo plazo en los mismos términos que la aprobada para el año 2022, basada en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales.

Una vez finalizado el año 2023, durante el primer trimestre de 2024 se ha ajustado el importe de referencia en función del grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo 2023, que tal y como se ha indicado en el presente Informe, dicho grado de cumplimiento ha sido de 131,00 % para el Consejero Delegado, y del 115,72 % para el Consejero CRO.

Consejero	Importe de referencia inicial (miles de euros)	Importe de referencia ajustado (miles de euros)	Importe de referencia ajustado (efectivo miles de euros)	Importe de referencia ajustado (número acciones)
Consejero Delegado	751	(751 x 131,00 %) 983	443	454.130
Consejero CRO	138	(138 x 115,72 %) 160	72	73.896

Estos importes se verán afectados por el cumplimiento de los objetivos a largo plazo definidos para la retribución a largo plazo 2023-2025 detallados en el apartado 3.1.2.D), no pudiendo resultar en ningún caso superiores a los indicados.

2.1.2. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los pagos en caso de cese

Las condiciones de los contratos de los actuales Consejeros Ejecutivos se recogen en el apartado 3.1.3.

En 2023 no se ha producido el cese de ningún Consejero Ejecutivo, por lo que no se han devengado pagos por cese.

2.1.3. Cláusulas *malus* y *clawback*

Tal y como se ha señalado en el apartado 2.1.1, en relación con la retribución variable a corto y largo plazo, los importes pendientes de cobro (hasta el 100 % del importe) están sometidos a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*).

Las causas que activarían dichas cláusulas se describen en el apartado 3.1.2.B); en 2023 no se ha producido ninguna de ellas.



2.2 Remuneraciones de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado informes sobre retribución de Consejeros en España que publican KPMG y Spencer Stuart (Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración), que contiene las retribuciones del Consejo y Comisiones de las principales entidades financieras españolas.

La retribución de los Consejeros en el ejercicio 2023, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 23 de marzo de 2023, ha consistido en los siguientes importes anuales:

	Retribución 2023 (miles euros)	Dietas de asistencia 2023 (miles euros por sesión)
Miembros	75	2
Adicionalmente:		
— Presidente	1.500	
— Vicepresidente	107	
— Consejero Independiente Coordinador	22	

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos han percibido los siguientes importes anuales por la pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo:

Comisión	Cargo	Importe (miles euros)
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	50
	Miembro	25
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	40
	Miembro	20
Comisión de Retribuciones	Presidente	40
	Miembro	20
Comisión de Riesgos	Presidente	70
	Miembro	40

Teniendo en cuenta lo anterior, la cantidad total efectivamente percibida por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2023 (en miles de euros) ha sido:

Consejeros	Categoría del consejero	Consejo de Administración	Dietas	Comisión de Riesgos	Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Comisión de Retribuciones	Comisión de Auditoría y Control	Comisión Delegada de Créditos	Comisión de Estrategia y Sostenibilidad
Josep Oliu Creus	Presidente no ejecutivo	1.575	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Fontana García	Vicepresidente Independiente	182	25	0	0	0	25	70	40
César González-Bueno Mayer Wittgenstein	Consejero Delegado	75	25	0	0	0	0	0	0
Anthony Frank Elliott Ball	Consejero Independiente	16	5	0	2	2	0	0	0
Aurora Catá Sala	Consejera Independiente	75	25	40	17	17	0	0	0
Luis Deulofeu Fuguet	Consejero Independiente	75	25	0	0	0	0	35	40
María José García Beato	Consejera Otra Externa	75	25	0	10	0	0	20	40
Mireya Giné Torrens	Consejera Independiente	75	25	0	20	20	25	0	0
Laura González Molero	Consejera Independiente	75	25	0	0	20	25	0	0
George Donald Johnston	Consejero Independiente coordinador	93	25	64	0	7	0	0	17
David Martínez Guzmán	Consejero Dominical	75	20	0	0	0	0	0	0
José Manuel Martínez Martínez	Consejero Independiente	75	25	0	40	10	0	0	20
Alicia Reyes Revuelta	Consejera Independiente	75	25	37	0	0	0	33	0
Manuel Valls Morató	Consejero Independiente	75	25	40	0	0	38	0	0
David Vegara Figueras	Consejero Ejecutivo	75	25	0	0	0	0	0	0
Pedro Viñolas Serra	Consejero Independiente	44	14	0	0	0	13	20	0

D. Luis Deulofeu Fuguet por el cargo de vocal del Consejo de Administración de Sabadell Digital S.A.U. ha percibido un importe de 30 miles de euros.

D.ª Mireya Giné Torrens ha percibido un importe de 30 miles de euros por el cargo de vocal del Consejo de Administración de Sabadell Consumer Finance, S.A.

En el ejercicio 2023, el Consejo de Administración se ha reunido en 11 sesiones.

Las cantidades efectivamente percibidas han dependido de la fecha del nombramiento y de la asistencia, y están reflejadas en el Anexo estadístico de este Informe.

Los Consejeros no han percibido en 2023 de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni ninguna retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni remuneraciones en virtud de pagos realizados por el Banco a una tercera entidad, ni ningún otro concepto retributivo distinto de los incluidos en el presente IARC.



3. Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable en 2024

Banco Sabadell realiza periódicamente un proceso de reflexión sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente, en el que se tienen en cuenta los siguientes factores:

La realidad del propio Banco

- **Alinear** la retribución a los objetivos a corto y largo plazo a la estrategia de la Entidad.
- **Compromiso con la sostenibilidad:** es un elemento esencial en materia de retribución del Grupo. Los componentes de la retribución contribuyen al fomento de actuaciones en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) con objeto de hacer sostenible y socialmente responsable la estrategia de negocio.
- **Gestión prudente de los riesgos:** desincentivar la asunción de riesgos presentes y futuros que rebasen el nivel tolerado por el Grupo y teniendo en cuenta los intereses de los clientes.
- **Política de Remuneraciones de Banco Sabadell:** especialmente las que se aplican a miembros del Colectivo Identificado y de la Alta Dirección.

Factores externos

- **Normativa:** estricto cumplimiento de los requisitos regulatorios en materia de remuneraciones.
- **Stakeholders:** las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y *proxy advisors* que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente.
- **Prácticas de mercado:** entidades de crédito que pueden ser competidores por negocio o por talento.
- **Buen gobierno:** las recomendaciones generales de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, aplica durante el año las medidas que considere oportunas en el sistema retributivo de los Consejeros, dentro de los límites establecidos en la Política. No obstante, si el Consejo de Administración considera que las medidas a desarrollar requieren una modificación o una nueva Política de Remuneraciones, podrá proponer a la Junta General de Accionistas dicha modificación o una nueva Política de Remuneraciones.

En el ejercicio 2024 no se plantean cambios en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, por lo que será de aplicación los principios y composición de los elementos retributivos que se definen en la Política vigente.

3.1. Remuneración de los Consejeros Ejecutivos

3.1.1. Sistema retributivo

Los Consejeros Ejecutivos, además de su remuneración por su condición de miembros del Consejo de Administración, perciben las retribuciones que les corresponden por el desempeño de sus funciones ejecutivas, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, que coinciden en sus conceptos con los de la Alta Dirección de Banco Sabadell y el resto del Colectivo Identificado.

Las retribuciones de los Consejeros Ejecutivos para cada ejercicio son fijadas por el Consejo de Administración, dentro del límite máximo global establecido por la Junta General de Accionistas mediante la aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros para cada uno de los conceptos integrantes de su retribución. El Consejo de Administración se ajustará a lo dispuesto en las normas legales aplicables, teniendo en cuenta su especial consideración como entidad financiera y de acuerdo con los conceptos, términos y condiciones establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que contempla una visión de retribución total teniendo en cuenta todos los elementos retributivos y la relación existente entre ellos, estableciendo un adecuado equilibrio entre la retribución fija y la variable, así como entre la distribución de percepciones a corto y largo plazo, salvaguardando los derechos e intereses de los accionistas, inversores y clientes.

Existen las siguientes diferencias entre el paquete retributivo del Consejero Delegado y del Consejero CRO:

- La remuneración del Consejero CRO es predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus actividades y no comprometer su independencia respecto a las unidades de negocio que supervisa.
- Los métodos utilizados para fijar los objetivos y determinar su retribución variable tiene en cuenta las particularidades de cada uno de los Consejeros y, en concreto para el Consejero CRO, no deben comprometer su objetividad ni su independencia. A este respecto, el 80 % de la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado está vinculado a objetivos de Grupo y el 20 % restante se basa en una valoración cualitativa individual aprobada por la Comisión de Retribuciones a propuesta del Presidente. Para el Consejero CRO, dada la naturaleza de sus funciones (función de control), el porcentaje vinculado a objetivos de Grupo se limita a un 25 % y el 75 % restante está indexado a objetivos individuales que, a su vez, se componen de objetivos funcionales (55 %) y de una valoración cualitativa individual (20 %).

A continuación, se resumen los elementos retributivos de los Consejeros Ejecutivos que se contemplan en la Política de Remuneraciones de los Consejeros:

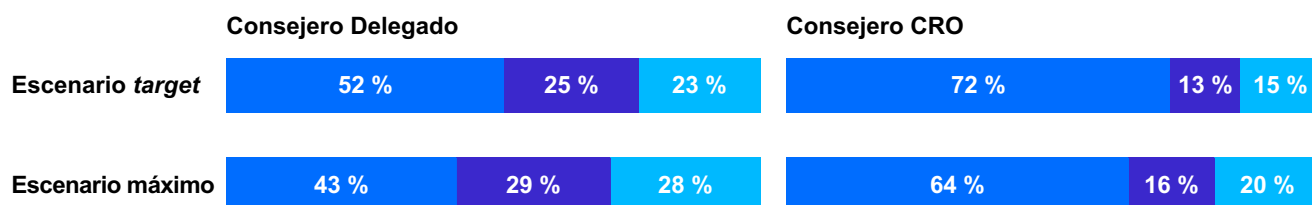
Elemento	Importes 2024 (miles euros)	
	Consejero Delegado	Consejero CRO
Salario fijo	1.664 ⁽¹⁾	581
Beneficios sociales y retribución en especie	Importes similares a 2023	Importes similares a 2023
Planes de previsión social	301	111
Retribución variable a corto plazo	Target*: 856 Máximo: 1.233	Target*: 105 Máximo: 151
Retribución a largo plazo	Target*: 856 Máximo: 1.233	Target*: 145 Máximo: 209

(1) El Consejero Delegado realizará, tras las correspondientes retenciones a cuenta del IRPF, una reinversión sistemática en la compra de acciones de Banco Sabadell, S.A., por el importe neto anual equivalente a una cuantía de 300 miles de euros brutos de su retribución fija. Dichas acciones quedarán sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su cese en la Entidad, en caso de producirse con anterioridad.

* Target: retribución a asignar en caso de que se obtenga una valoración del 100 % en el cumplimiento de los objetivos asignados.

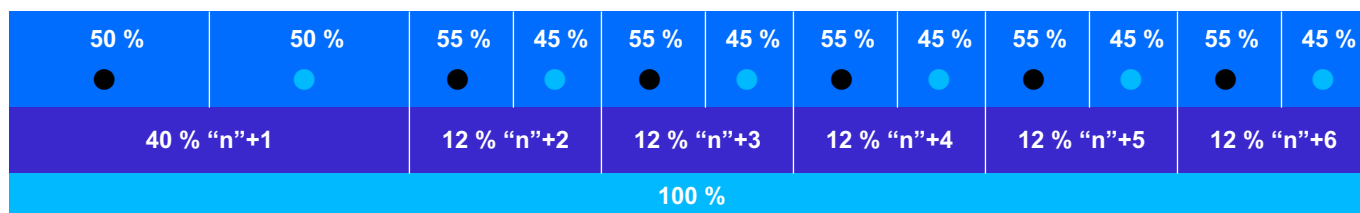
Máximo: importe máximo de retribución variable a asignar en caso de obtener el máximo nivel de sobre cumplimiento establecido en los objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la proporción relativa entre los componentes fijos y variables para los Consejeros atendiendo a un escenario *target* y a un escenario máximo de cumplimiento de objetivos es la siguiente:



- Salario fijo + Beneficios sociales + Beneficios por pensiones
- Retribución variable a corto plazo + Beneficios discrecionales de pensiones
- Retribución a largo plazo

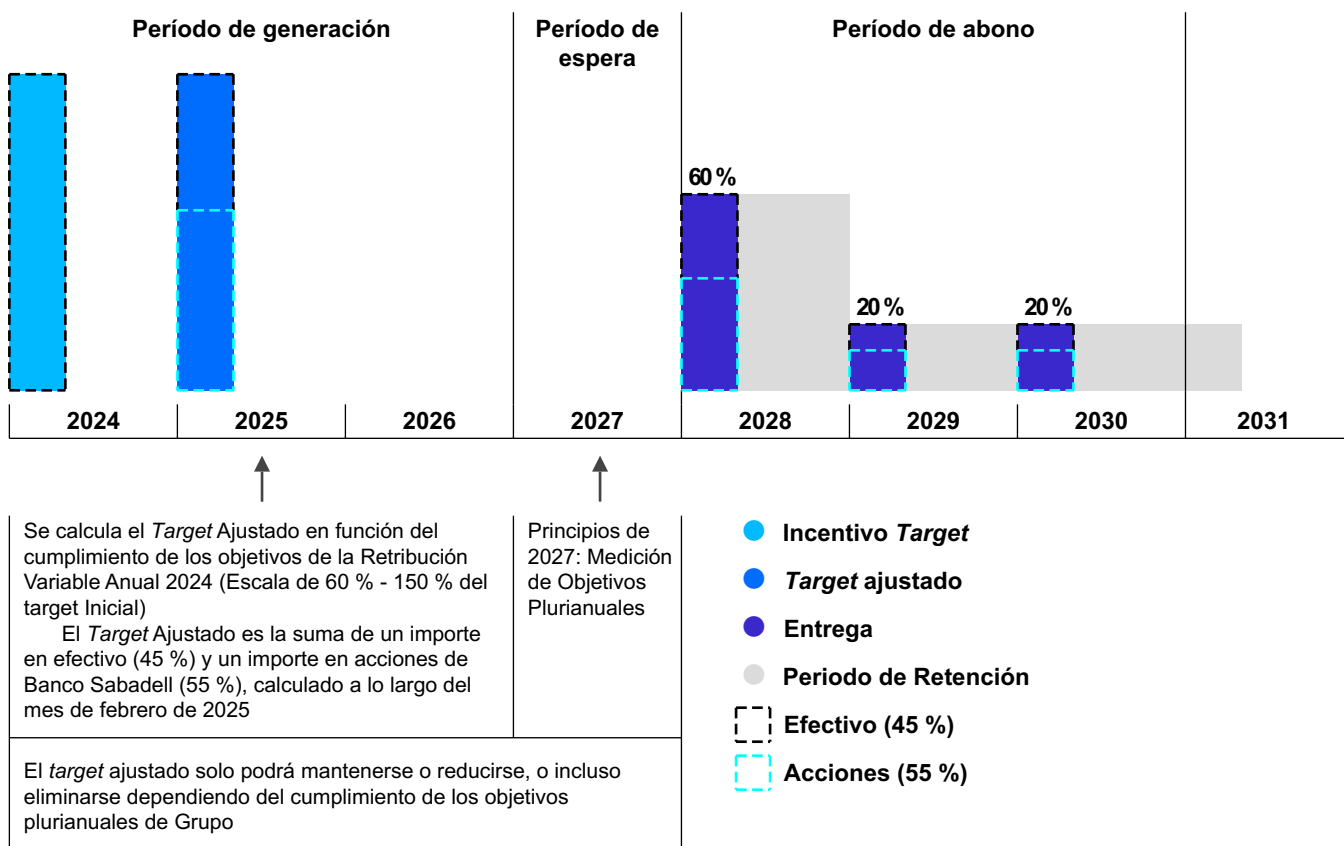
Esquema de abono de la retribución variable a corto plazo



Año de desempeño
Año "n"

- En acciones
- En efectivo

Esquema de abono de la retribución a largo plazo



3.1.2. Detalle de los elementos retributivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, se faculta al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Retribuciones, para fijar la cuantía anual de las retribución fija y variable de cada uno de los Consejeros Ejecutivos dentro de los límites máximo fijados.

A este respecto, como consecuencia de la coyuntura económica actual y del desempeño en sus funciones ejecutivas, en el marco del proceso general de revisión salarial para el año 2024, se han actualizado los importes de retribución fija y variable de los Consejeros Ejecutivos.

A) Retribución fija

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros, el límite máximo global de retribución fija del conjunto de los Consejeros Ejecutivos es de 6 millones de euros anuales. Dentro del citado límite, que comprende tanto la retribución fija anual en efectivo y en acciones como los beneficios sociales y planes de previsión social en los términos contractuales previstos, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones, fija las retribuciones individuales.

A continuación, se detallan las retribuciones individuales que conforman la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos conforme a la Política aplicable:

Concepto	Información adicional	Importe (miles euros)
Salario fijo	Se abona mensualmente en metálico. Esta retribución es establecida por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones.	— Consejero Delegado: 1.664 ⁽¹⁾ — Consejero CRO: 581
Beneficios sociales y retribuciones en especie	Los Consejeros Ejecutivos son beneficiarios en 2024, entre otros, de un seguro de vida colectivo, ayuda escolar y cesta de navidad (aplicable a toda la plantilla de la Entidad), de un seguro médico y coberturas de riesgo (aplicable también al equipo directivo de la Entidad), así como la cesión de uso de vehículo en los mismos términos que el resto de miembros de la Alta Dirección.	— Consejero Delegado: Importes similares a 2023 ⁽²⁾ — Consejero CRO: Similares al 2023 ⁽²⁾
Plan de pensiones	Al igual que el resto de la plantilla, los Consejeros Ejecutivos participan en el plan de pensiones de empresa Colectivo B, de aportación definida, que se materializará en el momento de la jubilación efectiva.	— Consejero Delegado: 1 — Consejero CRO: 1
Planes de previsión social*	El Consejero Delegado es beneficiario de una Póliza de Seguro Colectiva de Ahorro de aportación definida, que podrá hacerse efectiva en el momento de la extinción del contrato, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, sujeta a condición de actuación diligente en su condición de Consejero Delegado. El Consejero CRO es beneficiario de una Póliza de seguros Colectivo Ejecutivos, de aportación definida, que podrá hacerse efectiva a partir de la fecha de la jubilación efectiva, fallecimiento o invalidez permanente y absoluta, excepto en el caso en que sin interés expreso de Banco Sabadell permanezca en activo en Banco Sabadell con posterioridad a la edad legalmente definida para percibir la prestación de jubilación, en que perdería todos los derechos económicos constituidos a su favor. Ambas pólizas contemplan la posibilidad de cobro de la prestación en forma de capital, renta o combinación de ambos de acuerdo con la normativa legal vigente. Los planes son compatibles con posibles indemnizaciones por cese.	— Consejero Delegado: 300 — Consejero CRO: 110

(*) Beneficios discrecionales de pensiones: desde la entrada en vigor de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, el 15 % de las aportaciones son consideradas beneficios discrecionales de pensiones, quedan por tanto vinculadas al porcentaje de cumplimiento de los objetivos a corto plazo del beneficiario, y no pueden superar en ningún caso el 100 % del importe.

En este sentido, el 15 % de las aportaciones a realizar en 2024 en relación con la póliza de seguros Colectivo Ejecutivos a favor del Consejero Delegado y Consejero CRO se realizarán ajustándose al porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo.

(1) De dicho importe, 300 miles de euros serán reinvertidos de forma sistemática en acciones de Banco de Sabadell, S.A., sujetas a un periodo de retención de hasta 5 años o hasta la fecha de su baja en la Entidad, en caso de ser anterior.

(2) Los importes de 2023 se detallan en el apartado 7. Apéndice estadístico, tabla i).

B) Retribución variable a corto plazo 2024

La Política de Remuneraciones de los Consejeros establece que la retribución variable a corto plazo tendrá el siguiente esquema:



B.1.) Importes *target* y máximo

Concepto	Información adicional	Consejero Delegado Importe (miles euros)	Consejero CRO Importe (miles euros)
Retribución variable a corto plazo	Reflejar el desempeño del ejercicio medido a través de unos objetivos anuales alineados con el riesgo incurrido. Los Consejeros Ejecutivos tiene asignados objetivos de Grupo, que incluyen tanto métricas de control y gestión de riesgos, como de solvencia, capital, pudiendo tener también objetivos estratégicos con ponderaciones asignadas a cada indicador, y una escala de consecución. En este apartado 3.1.2.B) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos para el año 2024.	Target: 856 Máximo: 1.233	Target: 105 Máximo: 151

B.2.) Objetivos y métricas

La distribución de los objetivos para 2024 es la siguiente:

Elemento	Consejero Delegado	Consejero CRO
Objetivos de Grupo anuales	80 %	25 %
Objetivos funcionales	—	55 %
Valoración cualitativa individual	20 %	20 %
Total	100 %	100 %

Objetivos Grupo 2024		
Para 2024 se mantienen los mismos indicadores que para el 2023 alineados a las prioridades estratégicas definidas por la Entidad, incorporando un indicador de cuota de mercado.		
Métricas seleccionadas para los objetivos de Grupo		
Objetivo	Peso	Descripción
ROTE	15,0 %	<i>Return on tangible equity.</i>
Beneficio Neto Grupo	15,0 %	Ganancia que es atribuible de manera directa a la sociedad dominante y que es calculado aplicando al resultado del ejercicio la parte del mismo correspondiente a minoritarios.
Margen Intereses + Comisiones	15,0 %	Margen de intereses más comisiones netas consolidado del Grupo Banco Sabadell de 2024.
Gastos Grupo + Amortizaciones	10,0 %	Gastos de Personal + Gastos Generales + Gastos derivados de la actividad inmobiliaria no incluidos en los dos primeros (Personal y GGA).
Calidad de Activos	15,0 %	<i>Cost of Risk (5 %) + Volumen NPA's (5 %) + Ratio de Coberturas (5 %).</i>
Cuota de Mercado	10,0 %	Indicador sintético enfocado a incrementar la rentabilidad y el volumen de negocio y está compuesto por indicadores de cuota de mercado de inversión crediticia en España, de cuota de mercado de hipotecas en Reino Unido a través de la filial TSB y cuota de mercado de comisiones netas relativa a las entidades de crédito que operan en España.
Calidad de Servicio	10,0 %	Indicador sintético de valoración que recoge la valoración de la calidad del servicio por parte de los clientes del Grupo distinguiendo entre segmento comercial y canales de relación ponderado por el foco estratégico de cada segmento (particulares, negocios, pymes, privada, empresas, oficina, internet, mobile...) y la valoración del clima laboral por parte de las empleadas y empleados de la entidad por su influencia en la calidad de servicio.
Sostenibilidad	10,0 %	Indicador sintético de valoración formado por indicadores del ámbito del medio ambiente e igualdad de género: Financiación Verde y Vinculada a la Sostenibilidad, Diversidad (% mujeres directivas), Mejora de nota en las principales agencias de rating/ Índices ESG y Plan de Finanzas sostenibles.

Objetivos Consejero Delegado

El Consejero Delegado tiene un 80 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 20 % restante a una valoración cualitativa individual fijada por la Comisión de Retribuciones, a propuesta del Presidente.

Objetivos Consejero CRO

El Consejero CRO tiene un 25 % de sus objetivos vinculados a objetivos de Grupo, y el 75 % restante está indexado a objetivos individuales, que a su vez se componen de objetivos funcionales (55 %) y de una valoración cualitativa individual (20 %). Estos objetivos funcionales están alineados con las funciones de control que desarrolla, independientes de las áreas de negocio y corporativas, y se enfocan en el control y seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables, y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización.

A este respecto, para 2024 los objetivos funcionales fijados para el Consejero CRO giran en torno a los siguientes parámetros:

Como objetivos cuantitativos se encuentran:

- La mejora en la calificación SREP, con una ponderación del 20 % de los objetivos funcionales.
- Clima de la Dirección, con una ponderación del 10 % de los objetivos funcionales.

Como objetivos cualitativos:

- Contribución al funcionamiento de la Comisión de Riesgos, con una ponderación del 20 %.
- Cumplimiento de los planes anuales de acción previstos para la segunda línea de defensa (2LoD), con una ponderación del 25 %.
- Seguimiento Raroc admisión y rentabilidad nuevas iniciativas, con una ponderación del 10 %.
- Desarrollo e implementación plan anual de modelos regulatorios con una ponderación del 7,5 %.
- Cumplimiento del Remediation Plan ICAAP, con una ponderación del 7,5 %.

El 30 % de los objetivos funcionales del Consejero CRO son cuantitativos y el 70 % restante corresponde a valoraciones cualitativas realizadas por parte de la Comisión de Riesgos.

B.3.) Escalas de logro

En el caso de los Objetivos de Grupo, que son los que se aplican como objetivos funcionales al Consejero Delegado, se han fijado parámetros de cumplimiento para cada uno de los objetivos entre el 50 % y el 150 %, en función de una escala no lineal de cumplimiento predeterminada por la Comisión de Retribuciones para cada uno de los objetivos. Por debajo del 50 % de cumplimiento se considera 0 % a efecto del cómputo en el cumplimiento general.

En el caso de los objetivos funcionales del Consejero CRO, los parámetros de cumplimiento se fijan entre 50 % y 150 %.

En el caso de la valoración cualitativa individual el cumplimiento máximo está limitado a 120 %.

Para tener derecho a percibir retribución variable debe superarse el 60 % de cumplimiento global de los objetivos. Por debajo del 60 % no se percibe retribución variable y por encima del 144 % no se genera mayor percepción de retribución variable.

B.4.) Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

La percepción real vendrá determinada por el rango de cumplimiento de los objetivos de Grupo establecidos, al que se aplicará un factor corrector en función de los niveles de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity*

Coverage Ratio) de la Entidad respecto a los límites fijados en el RAS (*Risk Appetite Statement*). El incumplimiento de uno de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución variable; un incumplimiento del umbral de tolerancia del RAS de estos indicadores implicará un cumplimiento cero en los objetivos de Grupo 2024.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual del Consejero CRO, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno.

B.5.) Ajustes al riesgo *ex-ante*

Asimismo, el importe de la retribución variable a corto plazo queda sometido a un posible ajuste a la baja que determina el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, y puede incluso llegar a ser cero en función de los siguientes parámetros:

- Un ajuste de retribución variable en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados. El ajuste podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, para recoger los diferentes tipos de riesgo. Este ajuste de retribución variable podrá reducir la bolsa inicial a cero y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Este ajuste de retribución variable abarcará todos aquellos eventos o situaciones que pudieran incidir en el perfil de riesgo del Grupo y que no hubieran sido recogidos en su totalidad en la evaluación de los objetivos fijados a principio de año y estará relacionado con factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo, RAS (solvencia, liquidez) o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- La posibilidad de ser rebajada hasta cero si el capital del Banco fuera inferior al *Maximum Distributable Amount* (MDA) que determine la regulación en cada momento.

B.6.) Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) estará sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y de recuperación de las cantidades percibidas (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Asimismo, serán aplicables en los casos de actuaciones u omisiones de los Consejeros Ejecutivos a quienes resulten aplicables contrarios a la normativa aplicable o a las normas internas de la Entidad, o de cualquier otro modo irregulares. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a posteriori de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos.

Se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- Fallos significativos en la gestión del riesgo cometidos por la Entidad o por una unidad de negocio.
- Incremento sufrido por la Entidad o por una unidad de negocio de sus necesidades de capital, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos que pudieran ser imputables a la unidad o al personal responsable de aquellos.

Asimismo, el incumplimiento de códigos de conducta internos de la Entidad.

- Conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas. Se considerarán especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones.

Las cláusulas *malus* se podrán aplicar durante el periodo de diferimiento de la retribución variable. Las cláusulas *clawback* se podrán aplicar desde la entrega de la retribución hasta la finalización del último periodo de retención de la misma. La aplicación de las cláusulas *clawback* podrá ser complementaria a la aplicación de cláusulas *malus*, de forma que además de dejar de percibir las cantidades pendientes de cobro, obligará al Consejero Ejecutivo a la devolución total o parcial de las cantidades ya percibidas en concepto de retribución variable a corto plazo y retribución a largo plazo.

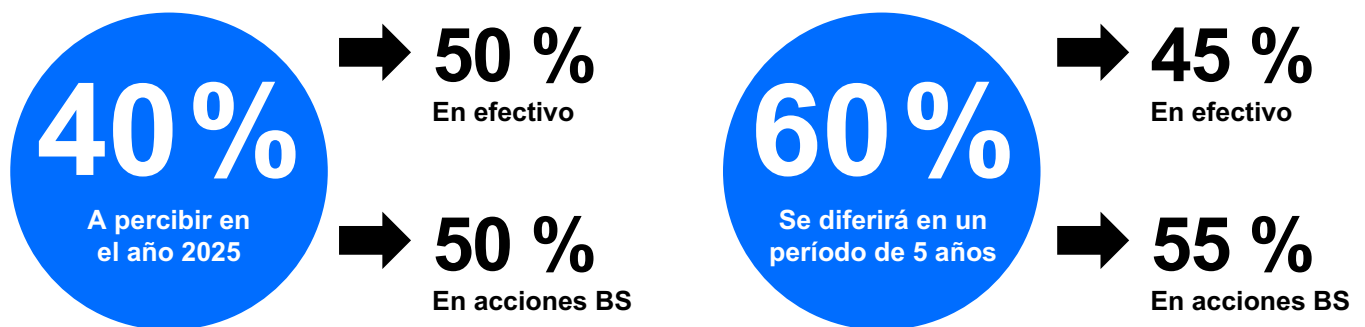
La Comisión de Retribuciones deberá revisar la situación anualmente para proponer al Consejo de Administración, si es el caso, previo informe de la Dirección de Personas, recabadas las opiniones de las direcciones de Control Interno, Financiera y Cumplimiento Normativo si concurren las circunstancias para la aplicación de la reducción o cancelación de la retribución variable diferida o para la aplicación de la devolución de la retribución variable percibida por algún Consejero Ejecutivo, en función de las características y circunstancias de cada caso en particular.

B.7.) Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectiva percepción de la remuneración variable a corto plazo de los Consejeros Ejecutivos correspondiente a 2024 estará sujeta al siguiente esquema:

Retribución variable 2024



El 40 % de la retribución variable del año 2024 se percibirá en 2025, siendo abonado el importe resultante el 50 % en efectivo y el 50 % restante en acciones de Banco Sabadell (valoradas conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2025), con obligación de retención de estas acciones mínimo de un año*.

El 60 % de la retribución variable del año 2024 se diferirá durante un periodo de cinco años, abonándose una quinta parte en cada uno de los años 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030, siendo abonado el importe resultante un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell (cuyo número se determina conforme al valor de cierre de la última sesión del mes de abono en 2025).

* La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma mínimo de un año. Siguiendo la recomendación 62 del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no se aplicará a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro total, o parcial, de la retribución variable.

C) Retribución a largo plazo 2024-2026

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con una retribución a largo plazo cuyos ciclos solapados se conceden anualmente.

El esquema de la retribución a largo plazo 2024-2026 se basa en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo. Este importe de referencia asciende para el periodo 2024-2026 a un importe de 856 miles de euros para el Consejero Delegado y a un importe de 145 miles de euros para el Consejero CRO.

Una vez finalizado el primer año del ciclo, durante el primer trimestre se ajusta el importe de referencia en función de los siguientes factores:

- Grado de cumplimiento de los objetivos de la retribución variable a corto plazo correspondiente al primer ejercicio del ciclo.
- Posibles ajustes *ex-ante*.

Este ajuste puede suponer que el importe de referencia sea cero o, como máximo, en caso de sobre cumplimiento de objetivos anuales, un 144 % del importe de referencia para ambos Consejeros.

El abono del importe de referencia ajustado, determinado como un importe en metálico (45 %) y un número de acciones (55 %), dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos plurianuales a 3 años. El importe finalmente a abonar será, como máximo, el importe de referencia ajustado (en ningún caso se podrá incrementar).

Adicionalmente, al igual que en los objetivos anuales, se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET 1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) y un ajuste al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la reducción del importe de la retribución a largo plazo a cero.

C.1.) Importes *target* y máximo

Concepto	Información adicional	Importe	Consejero
		Consejero Delegado (miles euros)	CRO (miles euros)
Retribución a largo plazo	Medir el desempeño del Grupo y del Consejero Ejecutivo en un marco plurianual.	<i>Target:</i> 856	<i>Target:</i> 145
	Los objetivos anuales determinan el importe asignado, en la misma medida que la retribución variable a corto plazo. Sobre ese importe, los objetivos plurianuales determinan el importe final a percibir, pudiendo reducir, nunca incrementar, el importe asignado tras la medición de objetivos anuales. En este apartado 3.1.2.C) se pueden consultar los objetivos establecidos para los Consejeros Ejecutivos en los diferentes ciclos vigentes en 2024.	Máximo: 1.233	Máximo: 209

C.2.) Objetivos y métricas

En relación con los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado, son de aplicación los mismos objetivos establecidos en la retribución variable a corto plazo.

Se detallan a continuación los indicadores de los objetivos plurianuales par el periodo 2024-2026.

Objetivo	2024-26
Total Shareholder Return (TSR)	40 %
Return on Tangible Equity (ROTE)	40 %
Sostenibilidad	20 %

En relación con los objetivos plurianuales de la retribución a largo plazo 2024, se introducen las siguientes novedades en el indicador TSR:

Con el objetivo de aplicar las mejoras prácticas de mercado y siguiendo las recomendaciones recibidas en el proceso de involucración con inversores, accionistas y proxy advisors que Banco Sabadell lleva a cabo regularmente, se han definido mayores exigencias para obtener el cumplimiento del indicador TSR:

- Se reduce el % de cumplimiento máximo, pasando de un 150 % a un 135 %.
- Para conseguir un cumplimiento superior al 100 %, el TSR deberá situarse por encima de mediana.
- Cumplimiento 0 % en todas las posiciones situadas en el último cuartil.

A continuación, se desarrollan las características principales de cada una de las métricas señaladas:

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 sesiones anteriores a la Fecha de Inicio y las 20 últimas sesiones del año de la Fecha de Finalización. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2024-26
Fecha de inicio	1 enero 2024
Fecha de finalización	31 diciembre 2026

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*peer group*):

ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.
BPER Banca, SpA	Banco Bpm SpA
Erste Group	Raiffeisen
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	KBC Groep NV
Bankinter S.A.	Intesa Sanpaolo SpA
BBVA, S.A.	Virgin Money
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Standard Chartered Bank
Swedbank AB	

El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Retribuciones, tiene la facultad de adaptar, en su caso, la composición de la muestra de entidades ante circunstancias no previstas que afecten a las compañías citadas (por ejemplo, fusiones, escisiones, exclusiones de negociación en Bolsa, etc.) así como de adaptar el cálculo del TSR a las eventuales operaciones (por ejemplo, aumentos de capital con reconocimiento del derecho de preferencia) que realicen dichas entidades y que afecten al valor de las acciones para velar por que la comparación se realice sobre bases homogéneas.

Escala de logro

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>	
Retribución a largo plazo	
2024	%
1º	135 %
2º	129 %
3º	124 %
4º	118 %
5º	112 %
6º	106 %
7º	101 %
8º	95 %
9º	84 %
10º	73 %
11º	61 %
12º	50 %
Entre el 13º y el 16º	0 %

Return on Tangible Equity (ROTE)

Definición:

El ROTE se determinará como el promedio de los valores obtenidos en cada mes de diciembre del periodo de medición (2024-2026).

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento:

0 %	50 %	100 %	150 %
<11 %	>11 %	12 % - 13 %	>14 %

Para los cumplimientos situados entre el 50 % y el 100 % y el 100 % y 150 %, el cumplimiento se incrementa linealmente.

Sostenibilidad

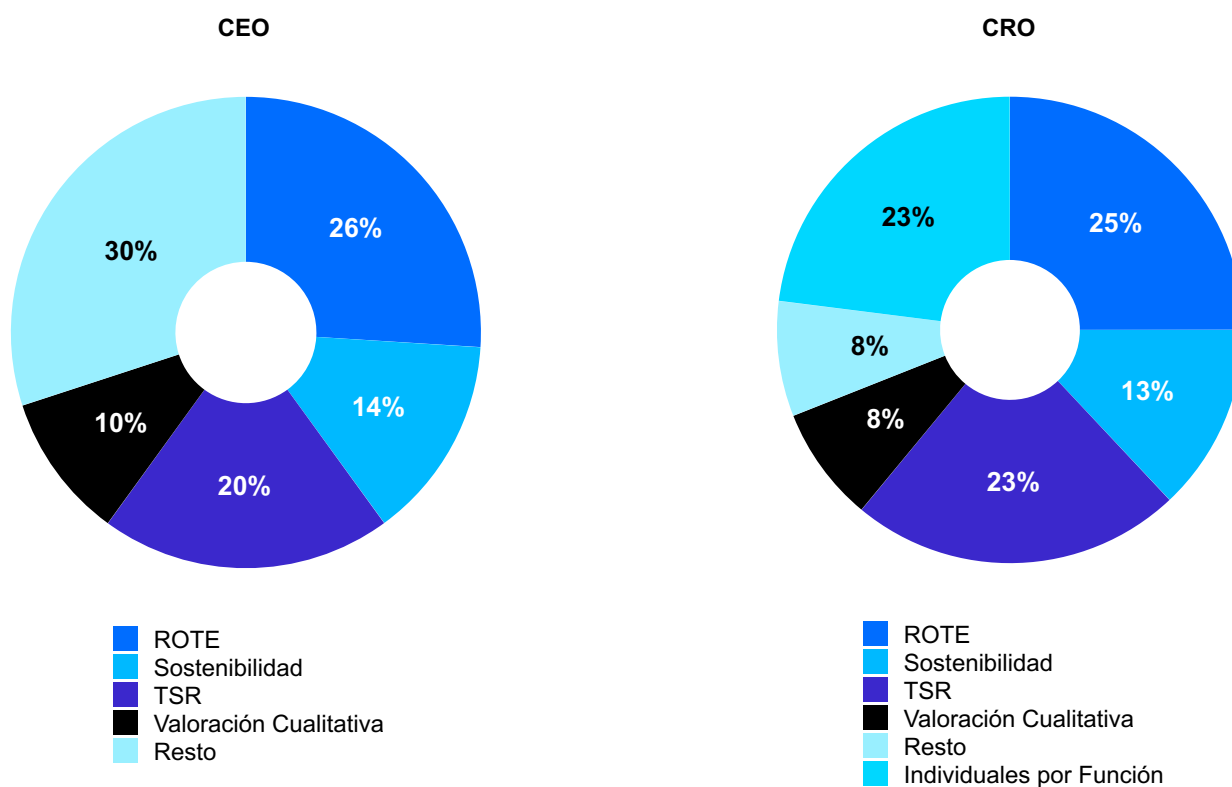
Definición:

Indicador sintético relativo a Medio Ambiente (Financiación FAS, Financiación vinculada a la Sostenibilidad y Resto Movilización) y Diversidad (% Mujeres en equipo Directivo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Medio ambiente en base a objetivos acumulados 2024-2026 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

C.3.) Proporción de la retribución variable total respecto a las métricas de objetivos



D) Retribuciones a largo plazo 2022-2024 y 2023-2025

A continuación, se resumen los indicadores de los planes de retribución a largo plazo vigentes y que abarcan el año 2024 que, al igual que el correspondiente al periodo 2024-2026, se basan en el cumplimiento de objetivos anuales y plurianuales (3 años), donde se establece un importe de referencia de la retribución a largo plazo (cantidad a percibir en caso de un nivel de cumplimiento del 100 % tanto de los objetivos anuales como plurianuales) al comienzo del ciclo.

Los importes fijados para cada uno de estos dos planes se detallan en el apartado 2.1.1.C)

Objetivo	2022-2024	2023-2025
Total Shareholder Return (TSR)	25 %	40 %
Liquidez (<i>Liquidity Coverage Ratio</i>)	25 %	—
Solvencia (CET 1)	25 %	—
Return on Tangible Equity (ROTE)	25 %	40 %
Sostenibilidad	—	20 %

Rentabilidad al accionista (TSR relativo)

Definición:

Se tomará como TSR la suma de los dividendos abonados y como variación del valor de la acción la diferencia entre la media aritmética del precio de cierre de la acción, redondeado al tercer decimal de las 20 sesiones anteriores a la Fecha de Inicio y las 20 últimas sesiones del año de la Fecha de Finalización. A este respecto, las fechas de inicio y finalización son las siguientes:

Retribución a largo plazo	2022-2024	2023-2025
Fecha de inicio	1 enero 2022	1 enero 2023
Fecha de finalización	31 diciembre 2024	31 diciembre 2025

El TSR de Banco Sabadell se comparará con el TSR de las siguientes compañías (*peer group*) para ambos planes:

ABN AMRO Group NV	Caixabank S.A.
BPER Banca, SpA	Banco Bpm SpA
Erste Group	Raiffeisen
Mediobanca Banca di Credito Finanziario SpA	KBC Groep NV
Bankinter S.A.	Intesa Sanpaolo SpA
BBVA, S.A.	Virgin Money
Skandinaviska Enskilda Banken AB	Standard Chartered Bank
Swedbank AB	

Escala de logro

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>	
Retribución a largo plazo	
2022-2024	%
Entre el 1º y el 8º	100 %
Entre el 9º y el 10º	75 %
Entre el 11º y el 13º	50 %
Entre el 14º y el 16º	0 %

Posición del TSR de Banco Sabadell dentro del <i>peer group</i>	
Retribución a largo plazo	
2023-2025	%
1º	150 %
2º	143 %
3º	136 %
4º	129 %
5º	121 %
6º	114 %
7º	107 %
8º	100 %
9º	88 %
10º	75 %
11º	63 %
12º	50 %
13º	30 %
Entre el 14º y el 16º	0 %

Liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) (fijado para 2022-2024)

Definición:

Para el cálculo del cumplimiento del indicador de *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se realizará considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

Si el LCR es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Retribución a largo plazo	2022-2024
LCR promedio	01 octubre 2024 31 diciembre 2024

Solvencia CET 1 (fijado para 2022-2024)

Definición:

Para el cálculo del cumplimiento del indicador de Solvencia CET1 se considerará el nivel establecido en el RAS (*Risk Appetite Statement*) de la Entidad. La medición de este indicador se realizará considerando el promedio de los tres últimos meses del último ejercicio del periodo de medición plurianual.

Escala de logro:

Si la Solvencia CET 1 es superior al *early warning indicator* (EWI), se considerará un cumplimiento del 100 %; si es inferior a dicho umbral, se considerará un cumplimiento del 0 %.

Return on Tangible Equity (ROTE) fijado para ambos planes**Definición:**

El ROTE de cada plan se determinará como el promedio de los valores obtenidos en cada mes de diciembre del periodo de medición (2022-2024 y 2023-2025)

Escala de logro:

Se define el siguiente escalado de cumplimiento:

2022-2024	0 %	50 %	75 %	100 %
	<5 %	5 %	6 %	>7,5 %

2023-2025	0 %	50 %	100 %	150 %
	<8 %	>8 %	10 % - 12 %	>15 %

Para los cumplimientos situados entre el 50 % y el 100 % y el 100 % y 150 %, el cumplimiento se incrementa linealmente.

Sostenibilidad (fijado para 2023-2025)**Definición:**

Indicador sintético relativo a Medio Ambiente (Financiación FAS, Financiación Social, Financiación vinculada a la Sostenibilidad y Resto Movilización) y Diversidad (% Mujeres en equipo Directivo).

Escala de logro:

Se define una escala de cumplimiento para el indicador de Movilización Sostenible en base a objetivos acumulados 2023-2025 y otra escala de cumplimiento para el indicador de % Mujeres en equipo Directivo.

D.1.) Ajustes prudenciales al cumplimiento de objetivos

Se aplicará un factor corrector por riesgos con indicadores de capital (CET1 y MREL) y liquidez (Liquidity Coverage Ratio) y ajustes al cumplimiento. Un incumplimiento en el umbral de tolerancia del RAS en liquidez o solvencia implicará la reducción del importe de la retribución a largo plazo a cero.

D.2.) Ajustes al riesgo *ex-ante*

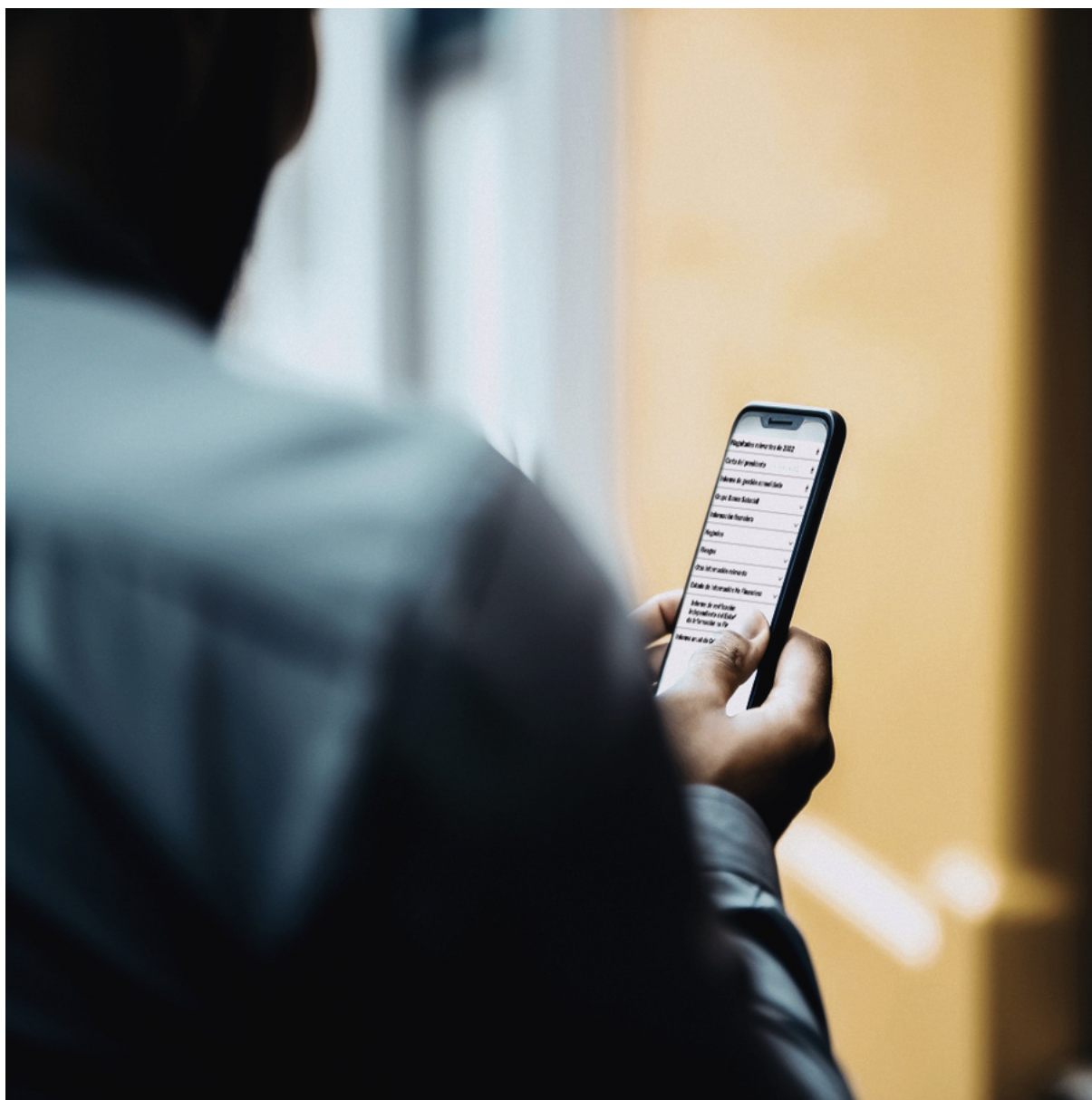
Los ajustes *ex-ante* descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo serán igualmente aplicables sobre la retribución a largo plazo.

D.3.) Procedimiento de abono

El pago de esta retribución variable está sometido a los criterios de diferimiento y abono en instrumentos de capital, de acuerdo con la normativa aplicable y la Política de Remuneraciones. En el siguiente cuadro se describe el calendario de abono de las retribuciones a largo plazo correspondientes a 2022, 2023 y 2024:

Retribución a largo plazo	Año medición anual	Periodo medición plurianual	1.er pago* (60 %)	2.º pago* (20 %)	3.º pago* (20 %)
2022	Año 2022	2022 2024	2026	2027	2028
2023	Año 2023	2023 2025	2027	2028	2029
2024	Año 2024	2024 2026	2028	2029	2030

* Teniendo en cuenta que el importe de referencia ajustado se determina un 45 % en efectivo y el 55 % restante en acciones de Banco Sabadell, cada pago de la retribución a largo plazo respetará la misma proporción. Las acciones que se perciban están sometidas a los requisitos de retención descritos en el apartado 3.1.2.B) correspondiente a la retribución variable a corto plazo.



3.1.3. Condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos, incluyendo los posibles pagos en caso de cese

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos se ajustan a los parámetros usuales en los contratos de Alta Dirección y cumplen con los requerimientos legales exigibles a este tipo de contratos, sobre la base de los siguientes términos y condiciones:

- **Duración:** los contratos tienen carácter indefinido.
- **Retribución fija:** los contratos incorporan el abono de las cantidades fijas de la retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Retribución variable:** los contratos incorporan el abono de las cantidades variables de retribución de los Consejeros Ejecutivos, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Previsión social:** los contratos incorporan la participación de los Consejeros Ejecutivos en los sistemas de previsión social, en los términos y condiciones explicados anteriormente.
- **Beneficios:** los contratos de los Consejeros Ejecutivos incorporan beneficios sociales y programas de retribución flexible que el Banco tenga establecidos para el resto de personas empleadas de la empresa, en los mismos términos que el resto de beneficiarios.
- **Confidencialidad:** los contratos incorporan una cláusula de confidencialidad que obliga a los Consejeros Ejecutivos a no comunicar, ni durante la vigencia del contrato, ni una vez finalizado el mismo, ninguno de los datos confidenciales, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, que se refieran a los negocios o finanzas del Banco.
- **Restitución y uso de los bienes de la empresa:** todos los bienes materiales, soportes de información, ficheros, documentación, manuales, etc. que los Consejeros Ejecutivos tuvieran en su poder deberán ser devueltos al Banco en el momento de la extinción del contrato.
- **Cláusulas *Malus* y *Clawback*:** los contratos incluyen estos dos tipos de cláusulas en los supuestos definidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se describen en el apartado 3.1.2.B).
- **Terminación anticipada y no competencia:** El contrato del Consejero Delegado contiene una cláusula de no competencia post-contractual de dos anualidades de retribución fija en la que se computará la parte de aportación anual a planes de previsión social que no tienen la consideración de beneficios discrecionales de pensiones y dos años de duración en el supuesto de que se produzca el cese del Consejero Delegado por (i) decisión de la Entidad, sin que ello obedezca a un incumplimiento o quebramiento de los deberes del Consejero Delegado, o (ii) cambio de control; y una cláusula de no competencia de una anualidad de retribución fija y un año de duración para el resto de supuestos. Se establece la limitación geográfica de la aplicación de dicha cláusula de no competencia a España, Reino Unido y México, donde se concentra la actividad principal de la Entidad. El contrato del Consejero CRO contiene una cláusula de no competencia post contractual, con una duración de dos años, que aplicaría como máximo hasta la primera fecha de jubilación ordinaria, por un importe de dos anualidades de la retribución fija.

No contienen ninguna otra de las cláusulas que especifica el artículo 249.4 en relación con el artículo 529.1 *octodecies* de la Ley de Sociedades de Capital.

3.2. Retribución de Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración

3.2.1. Política de Remuneraciones

De acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en 2024, el límite máximo global de retribución a los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración, al amparo de lo previsto en los Estatutos Sociales de Banco Sabadell, es de 5 millones de euros anuales. Este límite máximo incluye la remuneración adicional que corresponde al Presidente por sus funciones no ejecutivas. La retribución se fija anualmente dentro de este límite por el Consejo de Administración previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones.

Para determinar la retribución del Consejo de Administración se han considerado en el ejercicio 2024 los Informes de Remuneraciones de los Consejeros en España que publica Spencer Stuart y el informe "La remuneración de los consejeros de las sociedades cotizadas" emitido por la consultora KPMG, así como el informe específico de benchmarking retributivo elaborado por la consultora Willis Towers Watson para Banco Sabadell.

La retribución de los Consejeros por sus funciones como miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2024 se desglosa de la siguiente manera:

- Una retribución fija por pertenencia al Consejo de Administración.
- Dietas de asistencia, con un máximo de 11 dietas correspondientes a las sesiones ordinarias, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta por causa debidamente justificada como máximo dos veces al año. No se percibirá cantidad alguna por las reuniones extraordinarias del Consejo de Administración.
- Retribución fija adicional del Presidente, para retribuir las funciones que ejerce como Presidente de la Entidad, del Consejo de Administración y de la Junta General de Accionistas, así como máximo representante del Banco y por la especial dedicación que conlleva el ejercicio de la función de Presidente en los términos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, en los Estatutos Sociales o por el propio Consejo de Administración en un grupo como Banco Sabadell. Estas funciones, por su naturaleza orgánica o representativa, no pueden considerarse ejecutivas, si bien conllevan una gran dedicación y una intensidad muy superior al resto de miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.
- Retribuciones adicionales por el ejercicio de la función de Vicepresidente, Consejero Independiente Coordinador, por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo de Administración.

A los Consejeros no ejecutivos no les son aplicables ni los conceptos retributivos ni los beneficios sociales del personal del Banco, ni de su Colectivo Identificado del Grupo, ni de la Alta Dirección, ni están incluidos en planes de previsión social ni en los programas de retribución variable y de retribución a largo plazo.

3.2.2. Remuneraciones previstas

De acuerdo con la facultad que concede la Política de Remuneraciones de los Consejeros al Consejo de Administración, y en base a la revisión del modelo de remuneración y las cuantías del Consejo y sus Comisiones con las prácticas de mercado, se ha aprobado con fecha 31 de enero de 2024 las siguientes remuneraciones que se especifican en la siguiente tabla:

	Retribución fija 2024 (miles de euros)	Dietas de asistencia 2024 (miles de euros por sesión)
Miembros	100	2
Adicionalmente:		
— Presidente	1.500	—
— Vicepresidente	107	—
— Consejero Independiente Coordinador	22	—

Adicionalmente, los Consejeros no ejecutivos perciben determinadas cantidades por la presidencia o pertenencia a las diferentes Comisiones del Consejo.

Comisión	Cargo	Importe (en euros)
Comisión de Estrategia y Sostenibilidad	Presidente	—
	Miembro	40
Comisión Delegada de Créditos	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Auditoría y Control	Presidente	70
	Miembro	40
Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Retribuciones	Presidente	50
	Miembro	30
Comisión de Riesgos	Presidente	70
	Miembro	40

Por el cargo de vocales del Consejo de Administración de Sabadell Digital S.A.U., D. Luis Deulofeu Fuguet percibirá un máximo de 30 miles de euros.

Por el cargo de vocal del Consejo de Sabadell Consumer Finance, S.A., D^a. Mireya Giné Torrens percibirá un máximo de 30 miles de euros.

No está previsto que en 2024 los Consejeros no ejecutivos perciban de la Entidad u otra entidad del Grupo ninguna otra remuneración suplementaria en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo, ni otros conceptos retributivos como los derivados de la concesión de anticipos, créditos o garantías, ni ninguna otra remuneración suplementaria no incluida en el presente IARC.

Por último, se hace constar que tanto el Presidente D. Josep Oliu Creus como la Consejera D^a María José García Beato seguirán percibiendo los importes diferidos de las retribuciones variables a corto y largo plazo generadas total o parcialmente mientras desarrollaron sus funciones ejecutivas.

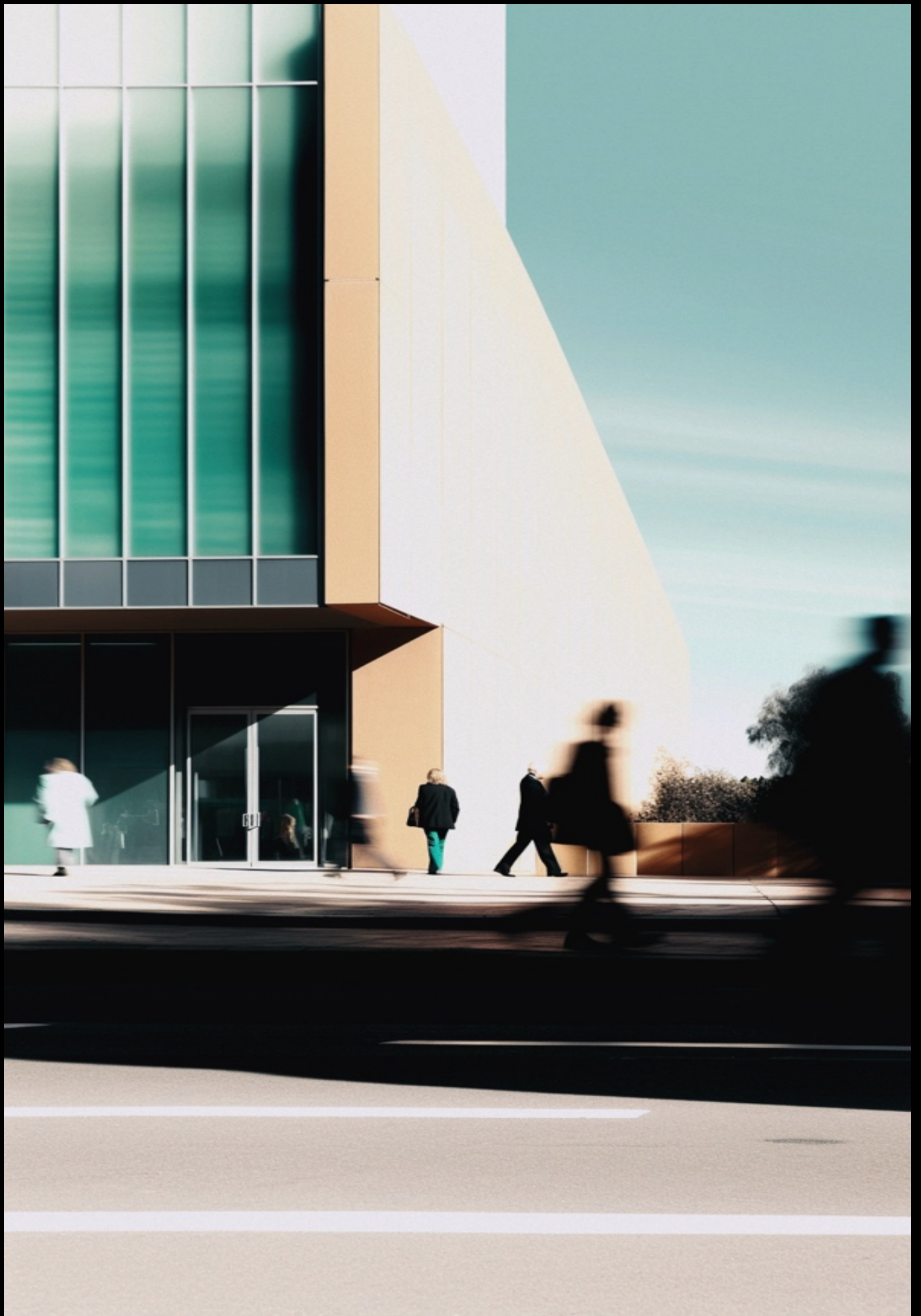
3.2.3. Condiciones de los contratos

A excepción del Presidente, los Consejeros no ejecutivos no disponen de contratos celebrados con el Banco por su condición de miembros del Consejo de Administración y ninguno de ellos tienen indemnizaciones ni pactos de no competencia en caso de terminación de su cargo como Consejero.

Tal y como se establece en los Estatutos de Banco de Sabadell, S.A., el Presidente es el máximo representante del Banco y le corresponden los derechos y obligaciones inherentes a esa representación, incluida la firma social. El Presidente en ejercicio de sus funciones es el principal responsable del eficaz funcionamiento del Consejo de Administración y, como tal, lleva en todo caso la representación del Banco y ostenta la firma social, convoca y preside las sesiones del Consejo de Administración, fija el orden del día de las reuniones, dirige las discusiones y deliberaciones de las reuniones del Consejo de Administración y le corresponde velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Administración.

Por la amplitud y particularidad de las funciones asignadas, el contrato del Presidente en su condición de no ejecutivo prevé una retribución fija adicional a la que le corresponde por su pertenencia al Consejo.





4. Procedimientos y órganos involucrados en la determinación y aprobación de la Política de Remuneraciones

4.1. Esquema general

Los Estatutos Sociales de Banco Sabadell recogen las competencias del Consejo de Administración y de las Comisiones. En el Reglamento del Consejo de Administración, se recogen los principios de actuación del propio Consejo de Administración, así como de sus Comisiones, fijando sus competencias y las reglas básicas de su funcionamiento y organización, en consonancia con la normativa aplicable a las sociedades cotizadas y entidades de crédito, que se encuentran desarrolladas y complementadas en los propios Reglamentos de las Comisiones del Consejo. Tanto los Estatutos Sociales como los Reglamentos del Consejo de Administración y de sus Comisiones se encuentran publicados en la página web corporativa de Banco Sabadell.

De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, al Consejo de Administración le corresponde la facultad indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la sociedad y las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

A la Comisión de Retribuciones le corresponde proponer al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia, de conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento.

Asimismo, la Comisión de Retribuciones tiene como mínimo las siguientes responsabilidades básicas descritas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración y desarrolladas en el Reglamento de la Comisión de Retribuciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.
- b) Proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Directores Generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de la Comisión Delegada o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos, velando por su observancia.
- c) Revisar periódicamente la Política de Remuneraciones.
- d) Informar respecto a los programas de retribución mediante acciones o/y opciones.
- e) Revisar periódicamente los principios generales en materia retributiva, así como los programas de retribución de todos los empleados, ponderando la adecuación a dichos principios.
- f) Velar por la transparencia de las retribuciones.
- g) Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo

- h) Verificar la información sobre remuneraciones que se contienen en los distintos documentos corporativos, incluido el Informe de Remuneraciones de los Consejeros.

La Comisión de Retribuciones se ajusta a los principios, buenas prácticas y criterios para su buen funcionamiento establecidos por la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero.

La Comisión de Retribuciones de Banco Sabadell, de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de los Estatutos Sociales, al cierre del ejercicio 2023, está formada por cuatro Consejeros no ejecutivos, todos ellos Consejeros Independientes, siendo su composición la siguiente:

Composición:

Presidenta

D^a Mireya Giné Torrens

Vocales

D. José Manuel Martínez Martínez

D.^a Laura González Molero

Secretaria no vocal

D. Gonzalo Baretino Coloma

A la Comisión de Riesgos le corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, informar a la Comisión de Retribuciones sobre si los programas de retribución de la plantilla son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Grupo.

A la Comisión de Auditoría y Control, conforme con lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración y en su propio Reglamento, le corresponde supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables. En particular, se realiza una auditoría anual de la Política de Remuneraciones, cuyas conclusiones son elevadas a la Comisión de Retribuciones.

Las propuestas de la Comisión de Retribuciones son elevadas al Consejo de Administración para su consideración y, en su caso, aprobación.

El Consejo de Administración, en su sesión de fecha 31 de enero de 2024, de acuerdo con la Política de Remuneraciones de los Consejeros y dentro de los límites establecidos en la misma, ha determinado la cuantía de las remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio en curso. En concreto, ha determinado la remuneración que corresponderá al Presidente durante el ejercicio y la de los restantes Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración. Asimismo, ha determinado las que les corresponden a los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas, que se detallan en los correspondientes apartados anteriores.

Por otro lado, son varias las Direcciones del Banco que intervienen en la aplicación y supervisión de la Política de Remuneraciones. Entre ellas destaca la Dirección de Personas, que elabora un informe anual de retribuciones que tiene como objetivo facilitar a la Comisión de Retribuciones los elementos básicos que le permitan desempeñar las funciones que tiene encomendadas en relación con la revisión de los principios generales de la Política de Remuneraciones de Banco Sabadell y a la supervisión de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos, la Alta Dirección y el resto de personas que, atendiendo a su nivel de responsabilidad, capacidad de tomar riesgos y situación retributiva forman parte del denominado Colectivo Identificado del Grupo, tal y como se establece en la Ley 10/2014 y en el Reglamento Delegado 923/2021/EU.

4.2. Benchmarking retributivo y asesores externos

La Comisión de Retribuciones, además de contar con el asesoramiento interno de los propios servicios del Banco, cuenta con el asesoramiento de la firma especializada Willis Towers Watson, que colabora con la Comisión de Retribuciones en la identificación de las tendencias de mercado y las novedades regulatorias en materia de remuneraciones al igual que con la firma EY People Advisory Services, especializada en la implantación de estrategias de negocios integradas. Por otra parte, la consultora especializada Mercer Consulting S.L. ha emitido el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones, una valoración independiente sobre la aplicación de la Política Retributiva aplicable a los miembros del Colectivo Identificado y la Política de Remuneración de los Consejeros, cuyas conclusiones confirmaron su correcta aplicación, y fueron elevadas a la Comisión de Riesgos y a la Comisión de Retribuciones celebradas en enero de 2024.

Adicionalmente, a fin de establecer una Política de Remuneraciones coherente con empresas comparables, Banco Sabadell realiza con carácter anual, utilizando tanto el Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración 2023 y el informe "La remuneración de los consejeros de las sociedades cotizadas" emitido por la consultora KPMG, como el asesoramiento de la consultora Willis Towers Watson, análisis comparativos de la retribución del Consejo de Administración, de los miembros de la Alta Dirección y de los miembros del Colectivo Identificado respecto al mercado.

Para fijar la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2024, se han utilizado dos grupos de sociedades como benchmarking. Conforme se detalla en el siguiente cuadro, el primer grupo de comparación está compuesto por 15 bancos españoles y del resto de Europa (el benchmarking internacional), mientras que el segundo grupo de comparación lo componen 15 empresas españolas, la mayoría de ellas del IBEX-35 (el benchmarking nacional).

La retribución total del Consejero Delegado para 2024 se sitúa en el 69 percentil del grupo de comparación internacional y en el 61 percentil del grupo de comparación nacional.

Empresas utilizadas como *benchmark*

Bancos incluidos en <i>Benchmark</i> internacional		Empresas incluidas en <i>Benchmark</i> nacional	
Raiffeisen	Caixabank	Santander España	Amadeus
Erste Group	KBC Groep	Mapfre	Bankinter
BBVA	Swedbank	CaixaBank	Enagás
Intesa San Paolo	BPER Banca	Abanca	Fluidra
Banco BPM	Mediobanca	Acciona	Grifols
Skandinaviska Enskilda Banken	Bankinter	Endesa	Merlin Properties
ABN Amro Group		Siemens Gamesa	
Standard Chartered Bank		BBVA	
Virgin Money		Ferrovial	

Para fijar la retribución del Consejero CRO, se ha tenido en cuenta la información comparable a sus funciones de entre el grupo de empresas europeas y españolas detalladas anteriormente, situándose por encima del percentil 75 con respecto al grupo de comparación de empresas españolas.



5. Medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y contribuir al rendimiento sostenible

La Política de Remuneraciones de Banco Sabadell está alineada con los intereses de los accionistas, con la estrategia del Grupo Banco Sabadell y con la creación de valor a largo plazo, y promueve una gestión adecuada del riesgo.

Sin perjuicio de la supervisión que ejercen el Consejo de Administración y sus Comisiones y las direcciones del Banco (descritos en el apartado 4 del presente Informe), la Política de Remuneraciones de los Consejeros incorpora varios elementos que reducen la exposición a riesgos excesivos, muchos de ellos ya descritos en apartados anteriores. Estos elementos también se aplican sobre los profesionales que tienen una repercusión material en el perfil de riesgos del Banco (el Colectivo Identificado).

A continuación, se enumeran los principales elementos de la Política de Remuneraciones que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustar las retribuciones a los objetivos, valores e intereses a largo plazo del Banco.

Objetivos establecidos en la retribución variable

Los objetivos de Grupo corporativos establecidos en la retribución variable a corto plazo en 2023 y en 2024 miden el rendimiento prudencial del Banco tanto desde el punto de vista financiero como no financiero. A este respecto, un 80 % de los objetivos está vinculado a métricas financieras relacionadas con la rentabilidad (ROTE), los resultados (beneficio neto, margen de intereses más comisiones), el control del gasto (gastos de Grupo), la calidad de activos (*cost of risk*, volumen NPA, % cobertura) y cuota de mercado (ejercicio 2024). El 20 % restante está vinculado a parámetros no financieros que son fundamentales para la creación de valor en el Grupo, como son la disponibilidad de los servicios de atención a clientes del Grupo y clima laboral (calidad de servicios) y la mejora de nota en los principales índices ESG de agencias de *rating*, plan finanzas sostenibles, diversidad y medio ambiente (Sostenibilidad).

Además, teniendo en cuenta las funciones que desarrolla el Consejero CRO, de acuerdo con lo que establece la normativa aplicable en entidades de crédito, se ha establecido que el peso de los objetivos de Grupo se limite en su caso particular al 25 %, dejando el 75 % restante vinculado a objetivos individuales en 2024.

En la retribución a largo plazo, además de los objetivos anuales establecidos para la retribución variable a corto plazo, se deben cumplir los objetivos plurianuales ligados a la creación de valor para el accionista (TSR relativo), a la rentabilidad (ROTE) y a la Sostenibilidad (indicador sintético de ESG).

Ajustes al cumplimiento de objetivos

Como se ha comentado en apartados anteriores, tanto la retribución a corto como a largo plazo quedan sujetas a un factor corrector por riesgos que incluye indicadores de capital (CET1 y MREL) y liquidez (*Liquidity Coverage Ratio*) en relación con los límites fijados en el RAS. El incumplimiento de cualquiera de estos indicadores supondrá una reducción de la retribución.

Adicionalmente, no se devenga retribución variable a corto plazo ni a largo plazo si el cumplimiento de objetivos global (mix de objetivos de Grupo e individuales) es inferior al 60 %.

Adicionalmente, existen mecanismos prudenciales de ajuste al cumplimiento individual, basados en el traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional y/o de indicadores de control interno.

Ajustes al riesgo *ex-ante*

El importe total de cualquier elemento de retribución variable queda sometido a un posible ajuste a la baja que es determinado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, pudiendo incluso llegar a ser cero en función de los parámetros ya descritos en el apartado 3.1.2.B) del presente Informe, entre los que se encuentran:

- Factores de riesgo y control tales como incumplimientos regulatorios y normativos, traspaso de umbrales de riesgo (por ejemplo, RAS (solventía, liquidez) o traspaso de umbrales de pérdida esperada en materia de riesgo operacional) y/o indicadores de control interno (por ejemplo, resultados de auditorías internas) o elementos similares.
- *Maximum Distributable Amount* (MDA) inferior al exigido en la normativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, el importe final de la retribución variable a corto plazo devengada anualmente (sujeta a los ajustes *ex post*), se determinará por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, a partir de la cifra individual de retribución variable a corto y/o largo plazo asignada, la evaluación del cumplimiento de objetivos del desempeño individual asignados a los Consejeros Ejecutivos y la aplicación del ajuste de retribución variable.

Diferimiento y pago

La retribución variable a corto plazo está sometida a un esquema de diferimiento, cuyas principales características son:

- Horizonte temporal de diferimiento de un mínimo de 5 años para los Consejeros Ejecutivos, y el resto de los miembros de la Alta Dirección y de un mínimo de 4 años para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- Diferimiento de un mínimo del 60 % para los Consejeros Ejecutivos y para aquellos miembros del Colectivo Identificado que superen 1.500.000 euros de retribución variable y de un mínimo del 40 % para el resto de miembros del Colectivo Identificado.
- La retribución diferida se abona en acciones de Banco Sabadell en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos el 50 % al resto del Colectivo Identificado.
- La retribución variable abonada en acciones conlleva un periodo de retención de la misma de un año. Siguiendo la recomendación 62

del Código de Buen Gobierno, los Consejeros Ejecutivos no podrán transmitir las acciones entregadas hasta transcurrido un plazo de al menos tres años desde su entrega si no poseen una cantidad equivalente a dos veces su retribución fija anual. Lo anterior no será de aplicación a las acciones que proceda enajenar, en su caso, para hacer frente a las obligaciones fiscales derivadas de la entrega de las mismas.

- No se podrán utilizar coberturas personales con productos financieros o cualquier otro mecanismo que pueda asegurar el cobro de toda, o parte de, la retribución variable.

El calendario de abono específico de la retribución variable a corto plazo de 2023 y 2024 se puede consultar en los apartados 2.1.1.B) y 3.1.2.B), respectivamente.

En relación con la retribución a largo plazo, también se abona en una proporción del 55 % a los Consejeros Ejecutivos y resto de miembros de la Alta Dirección y de al menos el 50 % al resto del Colectivo Identificado. El horizonte temporal desde que se miden los objetivos anuales que determinan el importe de referencia ajustado hasta la última fecha de pago es de 5 años, sin contar con el periodo de retención aplicable a las acciones que, en su caso, se entreguen. En los apartados 2.1.1.C), 3.1.2.C) y D) se incluye la información sobre los calendarios de pago de las retribuciones a largo plazo vigentes en 2023 y 2024.

Cláusulas *malus* y *clawback*

La retribución variable a corto plazo y la retribución a largo plazo pendiente de cobro (hasta el 100 % del importe) está sometida a cláusulas de reducción o cancelación de las cantidades diferidas (*malus*) y las cantidades percibidas están sujetas a cláusulas de recuperación (*clawback*) en caso de un deficiente desempeño financiero del Banco en su conjunto o de una división o área concreta o de las exposiciones generadas por el Consejero Ejecutivo al que resulten aplicables. Estas cláusulas no requieren dolo o negligencia. A estos efectos, se comparará la evaluación del desempeño realizada con el comportamiento a *posteriori* de las variables que contribuyeron a la consecución de los objetivos. Se tendrán en cuenta los factores ya descritos en el apartado 3.1.2.B).

Control por parte de determinados órganos y direcciones de la Entidad

Sin perjuicio de las funciones que se han mencionado anteriormente y las que corresponden a la Comisión de Retribuciones y Consejo de Administración de la entidad, a continuación, se enumeran las funciones de otros órganos y direcciones de la Entidad responsables de elementos de control sobre la retribución:

- La Comisión de Riesgos revisa si los programas de retribución de la plantilla son coherentes con los niveles de riesgo, capital y liquidez del Banco, informando sobre ello a la Comisión de Retribuciones.
- La Comisión de Auditoría y Control supervisa el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada, incluyendo la relativa a remuneraciones, revisando el cumplimiento de los requisitos normativos y la correcta aplicación de los criterios contables.
- La Dirección de Auditoría Interna, dentro del marco de sus funciones, lleva a cabo, al menos con carácter anual, un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de la

Política de Remuneraciones de la Entidad en su perfil de riesgo, y de la manera en que estos efectos son gestionados. Adicionalmente, en el informe sobre la Evaluación Prudencial de las Remuneraciones elaborado por la firma especializada Mercer Consulting, S.L. para la Comisión de Riesgos y Comisión de Retribuciones, se evalúa y garantiza que la determinación del Colectivo Identificado existente en el Grupo, así como las prácticas y políticas retributivas, se adecúan a los requisitos establecidos en la normativa y a los criterios interpretativos de la EBA y del Banco de España.

- El Consejero CRO eleva anualmente a la Comisión de Retribuciones una propuesta sobre el eventual ajuste de retribución variable, que podrá ser a nivel de Grupo, de unidad o país, e incluso individual, a aplicar al final del ejercicio, en función de la evolución del perfil de riesgo y de la evolución de resultados.

Este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Banco Sabadell en su sesión de fecha:

22/02/2024

No ha habido Consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

6. Conciliación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV

A continuación, se recoge una tabla de equivalencias donde se detalla la ubicación, en este Informe, de los contenidos establecidos en el formato oficial del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Sociedades Anónimas Cotizadas de la CNMV, aprobado por la Circular 3/2021.

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros Banco Sabadell

Contenido del modelo Circular 3/2021

A. Política de Remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

A.1.1

Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Apartados 1, 2 y 4

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a)** Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b)** Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c)** Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d)** Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

A.1.2

Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la Política de Remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses. Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al Consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los Consejeros en su condición de tales.
- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de Alta Dirección de los Consejeros Ejecutivos.
- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del Consejero.
- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del Consejero como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable. Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.
- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el Consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del Consejero.
- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el Consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia poscontractual y permanencia o fidelización, que den derecho al Consejero a cualquier tipo de percepción.

Apartados 2.1 y 5

Apartado 3.2

Apartado 3.1

Apartado 3.1

Apartados 3.1 y 5

Apartado 3.1

Apartado 3.1

- Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de Alta Dirección como Consejeros Ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero Ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia poscontractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior. **Apartado 3.1**
 - La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los Consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo. **Apartados 3.1 y 3.2**
 - Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al Consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones. **Apartados 2.1 y 3.1**
 - La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso. **Apartados 2.1 y 3.1**
- A.2.**
Explique cualquier cambio relevante en la Política de Remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de: **Apartado 1 y 3**
- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
 - Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el Consejo para el ejercicio en curso de la Política de Remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
 - Propuestas que el Consejo de Administración hubiera acordado presentar a la Junta General de Accionistas a la que se someterá este Informe Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso. Anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.
- A.3.**
Identifique el enlace directo al documento en el que figure la Política de Remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad. **Apartado 1**
- A.4.**
Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la Junta General a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio anterior. **Apartado 2**

B. Resumen global de cómo se aplicó la Política de Retribuciones durante el ejercicio cerrado.

- B.1.**
Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente Informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la Comisión de Retribuciones, las decisiones tomadas por el Consejo de Administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado. **Apartado 2**
- B.1.2.**
Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio. **Apartado 2**

B.1.3.

Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la Política de Remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada Consejero en el ejercicio.

Apartado 2**B.2.**

Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Apartados 2.1 y 5

— La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del Grupo, que se devengará por los Consejeros en el ejercicio en curso.

Apartados 2.1 y 3.1**B.3.**

Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la Política de Retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los Consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los Consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo estas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Apartados 2.1 y 5**B.4.**

Informe del resultado de la votación consultiva de la Junta General al Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido: Número % sobre el total Votos emitidos Número % sobre emitidos Votos negativos Votos a favor Votos en blanco Abstenciones Observaciones.

Apartado 2**B.5.**

Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los Consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada Consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

Apartado 2.2

B.6.

Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los Consejeros Ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación) como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos. Explique los componentes.

B.7.

Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado. En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los Consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación) como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- Cada uno de los Consejeros y su categoría (Consejeros Ejecutivos, Consejeros Externos Dominicales, Consejeros Externos Independientes u otros Consejeros Externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Apartado 2.1**Apartados 2.1 y 5**

B.8.

Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (*malus*) o devolución (*clawback*), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Apartado 2.1**B.9.**

Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los Consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el Consejero.

Apartado 2.1**B.10.**

Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del Consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los Consejeros durante el ejercicio cerrado.

Apartado 2.1**B.11.**

Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con Consejeros Ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

Apartados 2.1 y 3.1**B.12.**

Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los Consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Apartados 2.1 y 2.2**B.13.**

Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Apartados 2.1 y 2.2**B.14.**

Detalle la remuneración en especie devengada por los Consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

Apartado 2.1**B.15.**

Explique las remuneraciones devengadas por el Consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el Consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de este en la sociedad.

Apartados 2.1 y 2.2**B.16.**

Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el Consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al Consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "Otros conceptos" de la sección C.

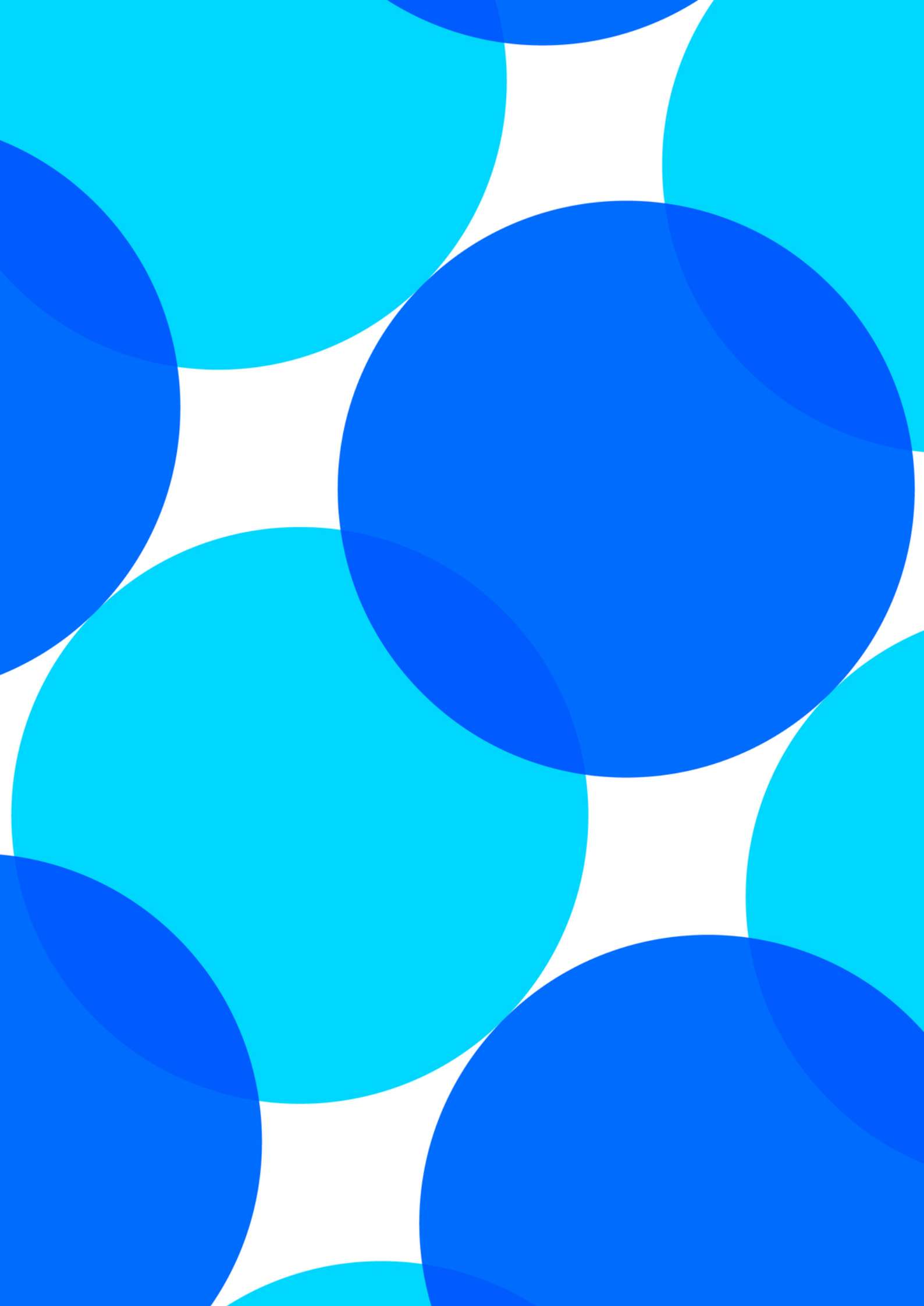
Apartados 2.1 y 2.2

C. Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los Consejeros

Apéndice estadístico

Apartado 7

7. Apéndice estadístico



B Sabadell

B S

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2023]

CIF: [A-08000143]

Denominación Social:

[**BANCO DE SABADELL, S.A.**]

Domicilio social:

[AV. OSCAR ESPLA N.37 (ALICANTE)]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	3.483.718	61,92

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	67.441	1,94
Votos a favor	3.212.172	92,20
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	204.105	5,85

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Don JOSEP OLIU CREUS	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Vicepresidente Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 23/03/2023
Doña AURORA CATÁ SALA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Consejero Independiente	Desde 22/06/2023 hasta 31/12/2023

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSEP OLIU CREUS	1.575	25			19	20			1.639	1.679
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	182	25	135						342	335
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	75	25		1.103	264			31	1.498	2.294
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	16	5	3						24	158
Doña AURORA CATÁ SALA	75	25	73						173	179
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	75	25	75						175	175
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	75	25	70			20	44		234	240
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	75	25	65						165	160
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	75	25	45						145	30
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	93	25	88						206	178
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	75	20							95	100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	75	25	70						170	180
Doña ALICIA REYES REVUELTA	75	25	70						170	150
Don MANUEL VALLS MORATÓ	75	25	78						178	140
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	75	25		555	34	23		37	749	654
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	44	14	32						90	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2019-2021	46.560	46.560			23.280	23.280	1,19	28		23.280	23.280
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2020-2022							0,00				
Don JOSEP OLIU CREUS	RLP 2021-2023	130.732	130.732					0,00			130.732	130.732
Don JOSEP OLIU CREUS	RV 2021	121.112	121.112			30.278	30.278	1,19	36		90.834	90.834
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2021-2023	522.619	522.619					0,00			522.619	522.619
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2022-2024							0,00			437.928	437.928
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RLP 2023-2025			454.130	454.130			0,00			454.130	454.130
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2021	190.052	190.052			47.513	47.513	1,19	57		142.539	142.539
Don CÉSAR GONZÁLEZ-	RV 2022	186.525	186.525			37.305	37.305	1,19	44		149.220	149.220

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
BUENO MAYER WITTGENSTEIN												
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	RV 2023			437.613	437.613	165.138	165.138	1,19	197		272.475	272.475
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2019-2021	12.175	12.175			6.088	6.088	1,19	7		6.088	6.088
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	RLP 2020-2022	83.985	83.985			50.391	50.391	1,19	60		33.594	33.594
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Indemnización	408.928	408.928			102.232	102.232	1,19	122		306.696	306.696
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2019-2021	10.768	10.768			5.384	5.384	1,19	6		5.384	5.384
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2020-2022	105.484	105.484			63.291	63.291	1,19	75		42.194	42.194
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2021-2023	105.070	105.070					0,00			105.070	105.070
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2022-2024	83.625	83.625					0,00			83.625	83.625
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RLP 2023-2025			73.896	73.896			0,00			73.896	73.896
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2021	33.960	33.960			8.490	8.490	1,19	10		25.470	25.470
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2022	27.135	27.135			5.427	5.427	1,19	7		21.708	21.708

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	RV 2023			51.492	51.492	19.432	19.432	1,19	23		32.060	32.060

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITGENSTEIN	1
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSEP OLIU CREUS							1.489	1.387
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1	1	855		3	2	876	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO					4.660	4.473	1.500	1.143
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	1	1	104	100	3	2	467	346

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	Concepto	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepto	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepto	
Doña AURORA CATÁ SALA	Concepto	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Concepto	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don JOSEP OLIU CREUS										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2023	Total ejercicio 2022
Don PEDRO FONTANA GARCÍA										
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN										
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL										
Doña AURORA CATÁ SALA										15
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	30								30	30
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	30								30	15
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO										
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III										
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN										
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ										
Doña ALICIA REYES REVUELTA										19
Don MANUEL VALLS MORATÓ										15
Don DAVID VEGARA FIGUERAS										
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSEP OLIU CREUS	-							0,00				
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	-							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	-							0,00				
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	-							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSEP OLIU CREUS	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	
Doña AURORA CATÁ SALA	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don JOSEP OLIU CREUS								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Don DAVID VEGARA FIGUERAS								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSEP OLIU CREUS	Concepto	
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	Concepto	
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	Concepto	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	Concepto	
Doña AURORA CATÁ SALA	Concepto	
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	Concepto	
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	Concepto	
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	Concepto	
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	Concepto	
Doña ALICIA REYES REVUELTA	Concepto	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	Concepto	
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	Concepto	
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don JOSEP OLIU CREUS	1.639	64			1.703						1.703
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	342				342						342
Don CÉSAR GONZÁLEZ- BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1.498	298	1		1.797						1.797

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ANTHONY FRANK ELLIOTT BALL	24				24						24
Doña AURORA CATÁ SALA	173				173						173
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	175				175	30				30	205
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	234	189			423						423
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	165				165	30				30	195
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	145				145						145
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	206				206						206
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	95				95						95
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	170				170						170
Doña ALICIA REYES REVUELTA	170				170						170

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2023 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don MANUEL VALLS MORATÓ	178				178						178
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	749	121	1		871						871
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	90				90						90
TOTAL	6.053	672	2		6.727	60				60	6.787

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don CÉSAR GONZÁLEZ-BUENO MAYER WITTGENSTEIN	1.797	-27,42	2.476	30,04	1.904	-	0	-	0
Don DAVID VEGARA FIGUERAS	871	15,36	755	12,02	674	21,44	555	-6,41	593
Consejeros externos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Don JOSEP OLIU CREUS	1.703	-3,62	1.767	-5,46	1.869	-5,89	1.986	-35,81	3.094
Don PEDRO FONTANA GARCÍA	342	2,09	335	30,35	257	29,80	198	1,54	195
Doña AURORA CATÁ SALA	173	-10,82	194	-4,43	203	9,14	186	16,25	160
Don LLUÍS DEULOFEU FUGUET	205	0,00	205	365,91	44	-	0	-	0
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	423	22,61	345	10,93	311	-49,02	610	-25,06	814
Doña MIREYA GINÉ TORRENS	195	11,43	175	16,67	150	284,62	39	-	0
Doña LAURA GONZÁLEZ MOLERO	145	383,33	30	-	0	-	0	-	0
Don GEORGE DONALD JOHNSTON III	206	15,73	178	-5,32	188	0,00	188	1,08	186
Don DAVID MARTÍNEZ GUZMÁN	95	-5,00	100	0,00	100	0,00	100	0,00	100
Don JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ MARTÍNEZ	170	-5,56	180	7,78	167	21,01	138	-25,41	185
Doña ALICIA REYES REVUELTA	170	0,59	169	-20,66	213	-	0	-	0
Don MANUEL VALLS MORATÓ	178	14,84	155	-8,82	170	-5,56	180	12,50	160
Don PEDRO VIÑOLAS SERRA	90	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	1.890.780	52,16	1.242.646	100,43	619.990	-	-120.830	-	951.076
Remuneración media de los empleados									

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Importes totales devengados y % variación anual									
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
	65	3,17	63	6,78	59	9,26	54	-1,82	55

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[22/02/2024]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

- Si
 No